

Màster universitari en **Formació del Professorat d'Educació Secundària**
Obligatòria i Batxillerat, Formació Professional i Ensenyament d'Idiomes



Treball de fi de màster

Títol:

**Polítiques, estratègies i accions per a millorar el biaix de gènere en els estudis
d'ensenyaments professionals**

Cognoms: ***Samper Lajarín***

Nom: ***Dámaris***

Titulació: **Màster en Formació del Professorat d'Educació Secundària Obligatòria i
Batxillerat, Formació Professional i Ensenyament d'Idiomes**

Especialitat: **Formació Professional (Tecnologies Industrials)**

Director/a: ***Feliu López Vidal***

Data de lectura: ***14 de juny de 2022***

RESUM

A causa de l'existent biaix de gènere en moltes famílies d'ensenyaments professionals, aquest TFM pretén quantificar, mitjançant un anàlisi de dades a nivell estatal, quines en són aquelles més afectades. Les xifres s'han extret d'EducaBASE, una pàgina web pública i estatal on es recullen les principals dades dels diferents estudis de l'estat espanyol. L'observació es realitzarà en tot els nivells de la Formació Professional: cicles de grau bàsic, grau mitjà i grau superior. Una vegada obtinguts els gràfics es compararà si els patrons que hi apareixen es repeteixen a nivell autonòmic i europeu.

Els resultats mostraran com aquest biaix de gènere està anant en augment rere la incorporació del grau bàsic durant el curs acadèmic 2014-2015 i s'apreciarà també com al revisar el nombre d'alumnat matriculat segons si els estudis es cursen de forma presencial o a distància, que en la modalitat online no hi ha un biaix de gènere tant pronunciat.

Aquest anàlisi, juntament amb una cerca bibliogràfica, té com a objectiu analitzar quins són els principals factors que provoquen que hi hagi un percentatge tant diferenciat de gènere en diversos camps de la formació professional, sent d'entre els més destacats aquells estudis tècnics i industrials, que estan fortament masculinitzats, i per altra banda, famílies com imatge personal i serveis socioculturals que mostren un percentatge molt més alt d'alumnat femení que masculí. El principal motiu d'aquesta desproporció apunta principalment als rols i estereotips de gènere i a una insuficient orientació vocacional als alumnes, d'entre d'altres elements que es veuran al llarg d'aquesta recerca.

Per a resoldre el problema, s'han examinat diferents polítiques, estratègies i accions existents per a millorar-ho, on s'han trobat multitud de propostes. D'aquestes se'n pot realçar la gran influència i motivació que generen entre l'estudiantat, però també se n'han trobat mancances. Per aquest motiu, i per a finalitzar l'estudi, es realitzen un conjunt de propostes i/o recomanacions per als centres educatius amb la finalitat de disminuir el biaix de gènere a les aules.

Paraules clau: Formació Professional, biaix de gènere, anàlisi de dades, polítiques, estratègies, accions

ABSTRACT

Due to the existing gender bias in many families of vocational training studies, this master's thesis aims to quantify, through a data analysis, which are those most affected. The numbers have been extracted from *EducaBASE*, a public and state website where the main data of the different studies is collected. The observation will be carried out at all levels of vocational training: basic, intermediate and higher levels. Once the graphs have been obtained, we will compare whether the patterns that appear in them are repeated at the regional and European levels.

The results will show how this gender bias is increasing after the incorporation of the basic degree during the 2014-2015 academic year and we will also see how, when reviewing the number of enrolled students according to whether the studies are taken face-to-face or by distance learning, there is not such a pronounced gender bias in the online mode.

This analysis, in addition to bibliographic research, aims to analyse which are the main factors that cause such a differentiated gender percentage in different fields of vocational training, being among the most prominent those technical and industrial studies, strongly masculinised, and on the other hand, families such as personal image and social services that show a higher percentage of female than male students. The main reason for this disproportion points mainly to gender roles and stereotypes and insufficient vocational guidance to students, among other elements that will be discussed throughout this paper.

In order to solve the problem, different policies, strategies and existing actions to improve it have been examined, and a multitude of proposals have been found. These are highly influential and motivating for students, but there are also shortcomings. For this reason, and to conclude the study, a set of proposals and/or recommendations are made for educational centres to reduce gender bias in the classroom.

Keywords: Vocational Educational and Training, gender bias, data analysis, policies, strategies, actions

ÍNDEX

RESUM	II
ABSTRACT	III
ÍNDEX	IV
LLISTAT D'ACRÒNIMS DE LES DIFERENTS FAMÍLIES PROFESSIONALS	VII
LLISTAT DE FIGURES	VIII
LLISTAT DE TAULES	IX
LLISTAT DE GRÀFICS	X
<u>CAPÍTOL 1. INTRODUCCIÓ</u>	<u>1</u>
<u>CAPÍTOL 2. PROBLEMA</u>	<u>2</u>
<u>CAPÍTOL 3. OBJECTIUS DEL TREBALL</u>	<u>4</u>
<u>CAPÍTOL 4. HIPÒTESIS</u>	<u>5</u>
<u>CAPÍTOL 5. ESTAT DE L'ART I JUSTIFICACIÓ DEL TREBALL.....</u>	<u>6</u>
5.1. LES DIFERÈNCIES DE GÈNERE A NIVELL SOCIAL	6
5.1.1. ELS ROLS I ESTEREOTIPS DE GÈNERE	6
5.1.2. DIFERÈNCIES ENTRE HOMES I DONES (MITES I REALITATS).....	8
5.2. BIAIX DE GÈNERE EN FP.....	9
5.2.1. OPINIÓ DE L'ENTORN DE L'ALUMNAT RESPECTE ALS ESTUDIS QUE CURSEN	10
5.2.2. SENTIMENTS DELS ALUMNES EN CICLES AMB UN ALT BIAIX DE GÈNERE I EXPERIÈNCIES PERSONALS DELS ALUMNES VISCUTES A L'AULA.....	10
5.2.3. RESPOSTA PER PART DELS PROFESSORS ENVERS AQUEST ALUMNAT	11
5.2.4. VINCULACIÓ AMB EL SEU FUTUR PROFESSIONAL I L'ENTORN LABORAL A LES PRÀCTIQUES QUE REALITZEN	11
5.2.5. ALGUNES OPINIONS PERSONALS DE L'ALUMNAT I LES SEVES EXPECTATIVES.....	12
<u>CAPÍTOL 6. METODOLOGIA EMPRADA I PLANIFICACIÓ DEL TREBALL</u>	<u>13</u>
6.1 METODOLOGIA EMPRADA	13

<u>CAPÍTOL 7. ANÀLISI DE DADES</u>	<u>15</u>
7.1 ANÀLISI DE DADES A NIVELL ESTATAL	16
7.1.1 BIAIX DE GÈNERE EN FORMACIÓ PROFESSIONAL BÀSICA	16
7.1.2 BIAIX DE GÈNERE EN FORMACIÓ PROFESSIONAL DE GRAU MITJÀ.....	17
7.1.3 BIAIX DE GÈNERE EN FORMACIÓ PROFESSIONAL DE GRAU SUPERIOR	19
7.2 ANÀLISI DE DADES A NIVELL AUTONÒMIC	21
7.2.1 RECURS DE LES DADES MÉS RELLEVANTS EN RELACIÓ AL BIAIX DE GÈNERE EN FORMACIÓ PROFESSIONAL A CATALUNYA	21
7.2.2 SEMBLANCES I CONTRADICCIONS DE NIVELL AUTONÒMIC I NIVELL ESTATAL.....	23
7.3 BIAIX DE GÈNERE D'ESTUDIS PROFESSIONALITZADORS A NIVELL EUROPEU	24
<u>CAPÍTOL 8. AVALUACIÓ DELS RESULTATS OBTINGUTS.....</u>	<u>26</u>
<u>CAPÍTOL 9. POLÍTIQUES, ESTRATÈGIES I ACCIONS PER ALS CENTRES EDUCATIUS</u>	<u>27</u>
9.1. COM ELIMINAR ELS ESTEREOTIPS DE GÈNERE	27
9.1.1. ACCIONS I ESTRATÈGIES IMPLEMENTADES PER A ELIMINAR ESTEREOTIPS DE GÈNERE	28
9.2. FORMACIÓ PER AL PROFESSORAT PER A FER FRONT A LA DESIGUALTAT DE GÈNERE	29
9.2.1. EINES A DISPOSICIÓ DEL PROFESSORAT PER ENFRONTAR LA DESIGUALTAT DE GÈNERE.....	29
9.3. ORIENTACIÓ EDUCATIVA.....	30
9.3.1. PROGRAMES I RECURSOS PER A LA ORIENTACIÓ VOCACIONAL DELS ESTUDIANTS.....	30
9.4. ALTRES POLÍTIQUES I ESTRATÈGIES PER A REDUIR EL BIAIX DE GÈNERE EN ALTRES COMUNITATS AUTÒNOMES. 32	
<u>CAPÍTOL 10. DISCUSSIÓ SOBRE LES PROPOSTES ANALITZADES I DISSENY DE NOVES PROPOSTES PER ALS CENTRES EDUCATIUS</u>	<u>34</u>
10.1 MÈTODE DE CERCA DE PROPOSTES I DIFICULTATS TROBADES	34
10.2 DISCUSSIÓ DE LES PROPOSTES ANALITZADES.....	34
10.3 ASPECTES A TENIR EN COMPTE PER A DISSENYAR PROPOSTES PER ALS CENTRES EDUCATIUS	36
<u>CAPÍTOL 11. RESOLUCIÓ DE LES HIPÒTESIS I CONCLUSIONS.....</u>	<u>39</u>
11.1 RESOLUCIÓ DE LES HIPÒTESIS	39
11.2 CONCLUSIONS FINALS	40

<u>CAPÍTOL 12.</u>	<u>TREBALL FUTUR.....</u>	<u>42</u>
<u>CAPÍTOL 13.</u>	<u>BIBLIOGRAFIA I REFERÈNCIES.....</u>	<u>43</u>
<u>ANNEX A1.</u>	<u>INFORMACIÓ ADDICIONAL.....</u>	<u>45</u>
A1.1.	ESTUDI DE DADES A NIVELL EUROPEU.....	45

LLISTAT D'ACRÒNIMS DE LES DIFERENTS FAMÍLIES PROFESSIONALS

AE	Activitats Físiques i Esportives	IS	Imatge i So
AG	Administració i Gestió	IA	Indústries Alimentàries
AR	Agrària	IE	Indústries Extractives
AF	Arts Gràfiques	IC	Informàtica i Comunicacions
CM	Comerç i Màrqueting	IM	Instal·lació i Manteniment
EO	Edificació i obra Civil	MP	Maritimopesquera
EE	Electricitat i Electrònica	QU	Química
EA	Energia i Aigua	SA	Sanitat
FM	Fabricació Mecànica	SM	Seguretat i Medi Ambient
FS	Fusta, Moble i Suro	SC	Serveis socioculturals i a la Comunitat
HT	Hosteleria i Turisme	TX	Tèxtil, confecció i pell
IP	Imatge Personal	TM	Transport i manteniment de vehicles

LLISTAT DE FIGURES

Figura 1. Objectius de l'estudi (Elaboració pròpia)	4
Figura 2. Metodologia emprada (Elaboració pròpia)	13
Figura 3. Propostes de disseny per a noves accions que ajudin a reduir el biaix de gènere (Elaboració pròpia)	38

LLISTAT DE TAULES

Taula 1. Biaix de gènere dels estudis de Formació Professional segons el Nivell (Elaboració pròpia a partir d'EducaBASE)	2
Taula 2. Famílies professionals masculinitzades, feminitzades i neutres (Elaboració pròpia a partir d'EducaBASE).....	3
Taula 3. Rols de gènere assignats a homes i dones al llarg del temps (Elaboració pròpia a partir de diverses fonts)	7
Taula 4. Taula resum d'algunes polítiques, estratègies i accions analitzades (Elaboració pròpia)....	35
Taula 5. Percentatge d'alumnat matriculat a diferents països Europeus (Elaboració pròpia a partir d'Eurostat)	48

LLISTAT DE GRÀFICS

Gràfic 1. Alumnat matriculat en estudis d'FP des de 1999 a 2020 (Elaboració pròpia a partir d'EducaBASE).....	2
Gràfic 2. Estudis de Formació Professional al llarg del temps (Elaboració pròpia a partir d'EDUCABase).....	15
Gràfic 3. Alumnat matriculat a FP Bàsica per CCAA (Elaboració pròpia a partir d'EDUCABase).....	16
Gràfic 4. Famílies professionals de CFGB amb un biaix de gènere superior al 40%-60% (Elaboració pròpia a partir d'EDUCABase)	17
Gràfic 5. Famílies professionals amb un biaix de gènere superior al 40-60% a CFGM (Elaboració pròpia a partir d'EDUCABase)	18
Gràfic 6. Diferència d'alumnat matriculat segons si els estudis són presencial o a distància en CFGM (Elaboració pròpia a partir d'EDUCABase)	19
Gràfic 7. Famílies professionals amb un biaix de gènere superior al 40-60% a CFGS (Elaboració pròpia a partir d'EDUCABase)	20
Gràfic 8. Diferència d'alumnat matriculat segons si els estudis són presencial o a distància en CFGS (Elaboració pròpia a partir d'EDUCABase)	20
Gràfic 9. Percentatge d'alumnat matriculat a CFGM i CFGS segons el gènere. (Elaboració pròpia a partir d'EDUCABase)	21
Gràfic 10. Percentatge d'alumnat de CFGM presencial i a distància segons el gènere (Elaboració pròpia a partir d'EDUCABase)	22
Gràfic 11. Percentatge d'alumnat matriculat de CFGS presencial i a distància segons gènere (Elaboració pròpia a partir d'EDUCABase)	23
Gràfic 12. Estudis de Formació Professional al llarg del temps. Diferències a nivell autonòmic i estatal (Elaboració pròpia a partir d'EducaBASE).....	23
Gràfic 13. Percentatge d'alumnat matriculat per gènere a estudis de Formació Professional (VET) a Europa (Elaboració pròpia a partir d'Eurostat)	24

Capítol 1. INTRODUCCIÓ

La motivació d'aquest TFM parteix de l'experiència pròpia de l'autora en comprovar com a cicles formatius de l'especialitat de Fabricació Mecànica, no es trobava cap noia entre l'estudiantat, o com, en alguns casos, n'hi havia una en tota la classe. Això va esdevenir en qüestions tals com: succeirà el mateix en moltes altres famílies? En quins cicles formatius passa el mateix però amb el gènere contrari? Per quin motiu hi ha un biaix de gènere tan pronunciat?

Després d'una breu investigació es va comprovar que de les 21 famílies professionals 14 n'estaven fortament masculinitzades (en molts casos per sobre del 90% de l'estudiantat masculí) i n'hi havia 4 que estan molt feminitzades.

Amb aquest TFM es pretén analitzar si realment aquestes dades són certes i si existeix un biaix de gènere significatiu en algunes de les famílies professionals de Cicles Formatius mitjançant un anàlisi de dades, i en cas de ser així, mostrar els fets pels quals hauríem de disminuir-lo. Una vegada aportades aquestes respostes, s'investigarà en diverses polítiques, estratègies i accions ja aplicades i s'inclouran propostes i/o recomanacions per als centres educatius amb la finalitat de resoldre el problema.

Al llarg de la memòria es respondran diverses qüestions del tema, les principals que se'n poden destacar son:

Quina és la proporcionalitat de nois i noies en les diferents famílies professionals dels cicles formatius a Espanya? Ocorre el mateix a Catalunya? I a la resta d'Europa?

Per quin motiu hi ha famílies tant fortament masculinitzades i altres tan fortament feminitzades?

Si hi ha tan cicles masculinitzats com feminitzats, com és que només trobem orientacions i accions dirigides cap a la feminització dels sectors masculinitzats? Com afecta això als nois?

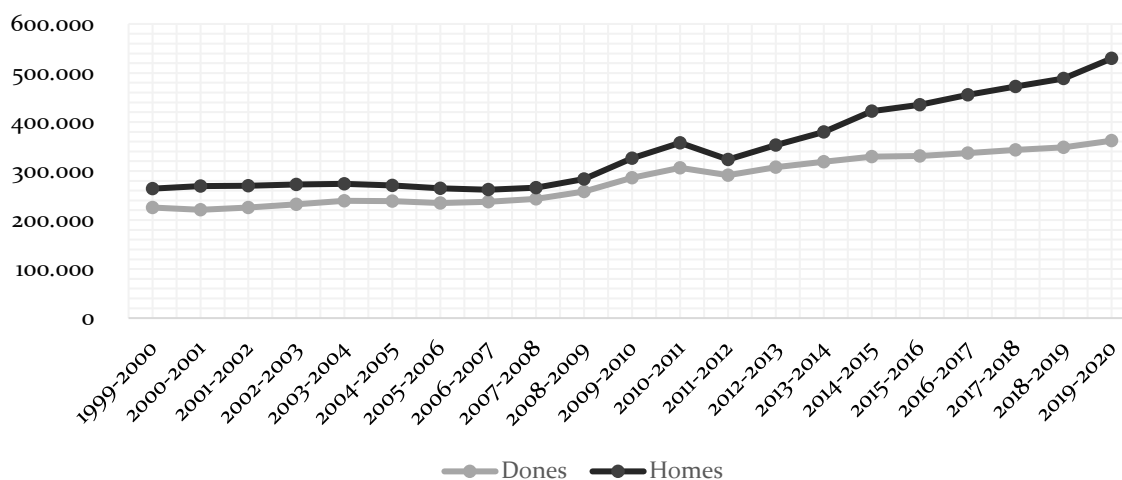
Per a respondre aquestes preguntes es realitzarà un estudi de dades per a obtenir resultats quantitatius, i aquests es relacionaran amb el previ estudi de documentació que s'haurà realitzat.

La finalitat és donar visibilitat a l'actual situació de la relació entre el gènere i els estudis de cicles formatius i realitzar una cerca i implementació de polítiques i estratègies que ajudin a reduir aquest biaix de gènere.

Capítol 2. PROBLEMA

La Formació Professional (FP), està en constant augment d'alumnat matriculat a tota Espanya, però sembla ser que encara els nois són qui més trien aquests estudis professionalitzadors al llarg dels anys, i com, durant aquesta última dècada s'està començant a incrementar aquesta diferència entre nois i noies matriculats tal i com es destaca al Gràfic 1 sobre l'alumnat matriculat en estudis d'FP.

Alumnat matriculat en estudis de Formació Professional al llarg del temps



Gràfic 1. Alumnat matriculat en estudis d'FP des de 1999 a 2020 (Elaboració pròpia a partir d'EducaBASE)

Segons l'establert, una professió serà masculinitzada o feminitzada si aquesta ocupa més del 60% d'un dels dos gèneres. Al curs 2019-2020, el percentatge d'alumnat matriculat era el següent:

Nivell de Cicle Formatiu	Total d'alumnat	% Alumnat Masculí	% Alumnat Femení	Biaix de Gènere
Formació Professional Grau Bàsic	76.440	70,24%	29,76%	Estudis Masculinitzats
Formació Professional Grau Mitjà (Presencial)	336.374	57,72%	42,28%	Estudis Neutres
Formació Professional Grau Mitjà (A Distància)	31.985	39,77%	60,23%	Estudis Neutres
Formació Professional Grau Superior (Presencial)	370.159	54,64%	45,36%	Estudis Neutres
Formació Professional Grau Superior (A Distància)	76.547	30,00%	70,00%	Estudis Feminitzats

Taula 1. Biaix de gènere dels estudis de Formació Professional segons el Nivell (Elaboració pròpia a partir d'EducaBASE)

Amb aquesta taula no podem definir que els estudis de formació en professional estiguin masculinitzats o feminitzats, però al desglossar aquests estudis per famílies professionals, tal i com apareix a la *Taula 2*, moltes de les famílies actuals mostren un gran biaix de gènere, sobretot en estudis d'FP Bàsica i Cicles Formatius de Grau Mitjà. Una altra dada a destacar serà el motiu pel qual els graus estudiats a distància comporten un percentatge molt més elevat de noies que al seu mateix nivell de manera presencial.

Al curs 2019-2020 a Cicles Formatius de Grau Mitjà Presencial (Grau on es mostren els biaixos de gènere més elevats) s'oferien 25 famílies diferents, 17 de les quals estan fortament masculinitzades, i 4 n'estan feminitzades:

Famílies professionals masculinitzades		Famílies professionals feminitzades	Famílies professionals neutres
AE Activitats Físiques i Esportives	AR Agrària	IP Imatge personal	AG Administració i Gestió
AF Arts Gràfiques	IS Imatge i So	SA Sanitat	CM Comerç i Màrqueting
EO Edificació i Obra Civil	IC Informàtica i telecomunicacions	SC Serveis socioculturals i a la comunitat	IA Indústries alimentàries
EE Electricitat i electrònica	IM Instal·lació i manteniment	TX Tèxtil, confecció i pell	QU Química
EA Energia i Aigua	MP Marítima Pesquera		
FM Fabricació Mecànica	SM Seguretat i Medi Ambient		
FS Fusta, moble i suro	TM Transport i Manteniment de Vehicles		
HT Hosteleria i Turisme	VC Vidre i ceràmica		
IE Indústries Extractives			

Taula 2. Famílies professionals masculinitzades, feminitzades i neutres (Elaboració pròpia a partir d'EducaBASE)

Aquest alt biaix de gènere comporta greus conseqüències tant en els estudiants com en el seu futur professional. Algunes d'elles son una major precarietat laboral, menors opcions de feina i una elecció condicionada dels estudis. Aquesta última és la que es veurà amb més detall a l'apartat 5.2 "Biaix de gènere en FP".

Un dels principals objectius d'aquest treball és, a partir d'un estudi qualitatiu i quantitatiu, desenvolupar estratègies o accions per a que es poguessin implementar durant l'etapa escolar obligatòria, fent així que els alumnes escullin graus professionals que realment els hi agradin independentment del gènere, i que, amb el temps, aquesta diferència entre l'alumnat sigui el menys notable possible.

Capítol 3. OBJECTIUS DEL TREBALL

Aquest estudi té la finalitat d'analitzar el biaix de gènere en els estudis de formació professional demostrats al capítol anterior. A causa de la problemàtica que existeix, se seguirà un procés per analitzar tant analíticament com qualitativament certes dades per extreure'n unes conclusions i resultats. Per determinar-ho, es partirà d'una sèrie d'hipòtesis (establertes al Capítol 4 "Hipòtesis"), i se'ls hi donarà resposta a mesura que avanci l'estudi a partir de quatre objectius principals. Aquests queden determinats en la figura següent:

OBJECTIU 1

- **Augment del coneixement** entre la formació professional i el gènere a partir d'una recerca bibliogràfica per a comprendre millor l'abast de l'estudi i poder realitzar hipòtesis, que seran les que guiaran l'estructura del treball.

OBJECTIU 2

- **Anàlisi de dades.** Es realitzarà un estudi a partir d'una base de dades de l'estat on recull totes les xifres d'estudis post-obligatoris d'Espanya. Aquests resultats es compararan amb la primera base teòrica. A més a més, els resultats es compararan amb les dades a nivell autonòmic (Catalunya) i Europeu, aquest últim a partir de la base de dades d'Eurostat.

OBJECTIU 3

- Extracció de **resultats i conclusions de l'estudi de dades** realitzat anteriorment. Amb l'anàlisi de dades s'extrauran unes conclusions determinades per a saber quins aspectes s'haurien de millorar per a reduir aquest biaix de gènere i posteriorment, poder-ne dissenyar propostes.

OBJECTIU 4

- Realitzar una **cerca de les polítiques i accions** que hi ha actualment per a ajudar a reduir el biaix de gènere en aquelles famílies on aquest està més accentuat, i una vegada analitzades les que existeixen, **dissenyar-ne de noves** segons les mancances que se'n trobin als ja existents.

Figura 1. Objectius de l'estudi (Elaboració pròpia)

Una vegada assolits aquests quatre objectius, se n'extrauran unes conclusions i/o discussions finals, on se'n parlarà de quines en són les principals causes (del biaix de gènere) i degut a això, quines serien les millors accions a dur a terme i quan i on s'haurien d'implementar.

Al final del document també es podran trobar les referències bibliogràfiques utilitzades al Capítol 13, així com els annexos necessaris per a complementar les principals dades que no s'han pogut implementar als gràfics.

Capítol 4. HIPÒTESIS

Abans de començar amb l'estudi, es plantegen quatre hipòtesis que són les que serviran de guia per al desenvolupament de la recerca, aquestes es mostren a continuació amb la seva deguda justificació:

Primera hipòtesi:

“Hi haurà cicles fortament masculinitzats i d'altres feminitzats. Seran especialment estudiats per nois aquelles famílies de Cicles Formatius orientats a la tecnologia i treballs físics, i per noies els relacionats amb l'administració i el cuidat a les persones”

Degut a experiències personals i una de les principals motivacions a fer aquest TFM es defineix aquesta primera hipòtesi. On en segons quines famílies hi ha un gènere molt més predominant que l'altre.

Segona hipòtesi:

“El biaix de gènere mostrat, no tindrà diferències rellevants entre Espanya i Catalunya però sí en altres països Europeus”

Es una hipòtesi que es planteja degut a la creença que la mentalitat i els rols de gènere són diferenciats en segons quines regions, per això es planteja que entre Catalunya i Espanya no hi haurà grans variacions (com a mínim destacables) però sí que ni haurà en altres països arreu Europa.

Tercera hipòtesi:

“Aquest biaix de gènere és degut, principalment, als rols establerts per sexe”

Que els cicles més feminitzats siguin degut al cuidat de les persones i els més tecnològics siguin els més masculinitzats pot ser degut als rols establerts per la societat al llarg del temps, ja que, per exemple, des de ben petits als nens se'ls fa jugar amb “joguines de nen” o “joguines de nena” que tenen relació amb les famílies professionals amb biaix de gènere més elevat.

Quarta hipòtesi:

“Es trobaran moltes més polítiques, estratègies i accions als sectors masculinitzats per atraure a les noies que als feminitzats per atraure als nois”

Al cercar informació, es troben moltes més ajudes per animar a les noies a fer cicles masculinitzats que als nois a interessar-se per cicles feminitzats. A partir d'aquesta hipòtesi, es realitzarà una recerca per a comprovar si això és cert, i en el cas de ser-ho, quins serien els motius i si això s'hauria de canviar o no.

Capítol 5. ESTAT DE L'ART I JUSTIFICACIÓ DEL TREBALL

La Formació Professional són estudis post obligatoris orientats específicament a la inserció laboral. El seu principal objectiu és adaptar tant el coneixement i les habilitats d'estudiants i/o treballadors a la seva vida professional tal i com el seu nom indica.

El sistema de FP tal i com se'l coneix avui en dia sorgeix entre els segles XVIII i XIX, juntament amb la transformació que va suposar la Revolució Industrial d'aquest tipus de treballs.

A mesura que passa el temps, aquests estudis cada vegada estan més demandats pels estudiants, a causa de l'alta demanda del mercat laboral de perfils tècnics especialistes, apareixent noves famílies professionals i fent front a les antigues creences que aquest tipus d'estudis eren per aquells qui no podien cursar carreres universitàries.

Al ser feines orientades a la indústria, els cicles formatius en un principi estaven altament ocupats per homes, com continua passant en moltes famílies professionals, sobretot en especialitats més tècniques i que requereixen d'activitat física.

La justificació d'aquest treball consisteix en realitzar una investigació del perquè actualment encara existeix aquest biaix de gènere i si això té a veure amb els estereotips de gènere que ha marcat la societat al llarg del temps juntament amb les causes i conseqüències que això comporta. Per a analitzar-ho es farà una comparativa dels rols de gènere establerts juntament amb anàlisis de dades de cada família professional i si aquests casen amb les característiques necessàries per a realitzar els tipus d'estudis professionalitzadors on hi hagi més biaix de gènere.

Aquest capítol, doncs, es dividirà en dos grans blocs: Les diferències de gènere a nivell social, on s'explicaran els rols i estereotips de gènere i les diferències que hi ha entre homes i dones i una segona part on s'analitzaran les seves conseqüències a partir d'un estudi on es citaran algunes frases mencionades per estudiants que cursen estudis on pateixen aquest tipus de biaix.

5.1. LES DIFERÈNCIES DE GÈNERE A NIVELL SOCIAL

Tal i com es menciona en un article publicat a la *Revista de Sociologia de la Educació* (1), el gènere no només descriu un sistema de relacions socials de manera jerarquizada, sinó que també funciona com a un sistema que assigna uns significats als individus d'una mateixa societat. En aquest punt entren en joc els rols i estereotips de gènere, que han delimitat el que s'ha considerat com a masculí o femení.

5.1.1. ELS ROLS I ESTEREOTIPS DE GÈNERE

Els estereotips de gènere són generalitzacions lligades al gènere sobre com són les persones, i com aquestes haurien d'actuar. Aquestes generalitzacions van lligades tant a l'àmbit domèstic, característiques de la personalitat, aspecte físic com en l'àmbit laboral, aquest últim és al que més es farà referència en aquest TFM, amb la finalitat de cercar-ne les similituds amb les diferents famílies professionals amb biaixos de gènere més elevats.

Rols de gènere assignat a les dones al llarg del temps	Rols de gènere assignat als homes al llarg del temps
Treball domèstic rutinari i paper fonamental de cuidats (tant als fills com a persones de la tercera edat)	Control de l'economia domèstica, forts i dominants.
Més comprensives i submises.	Poder i responsabilitat. Ha de ser un bon líder i saber enfrontar situacions complicades.
Tenen més cura de la seva imatge personal	Confiança en ells mateixos
Feines relacionades amb el cuidat de persones, menys competitives.	Millors en estudis de ciències i tecnologia, i en feines més competitives.
Llocs laborals més baixos jeràrquicament.	Treballs que requereixin de més esforç físic.
Passivitat. Més tranquil·les i calmades	Alts llocs de feina. Treballs més perillosos.
Ètica del treball escolar més elevada que els nois: més treballadores, atentes i complidores.	Ètica del treball escolar inconstant: més desordenats i irresponsables.
Relacions entre noies basades en la manipulació	Relacions entre nois basades en la innocència, falta de maldat i honestedat.

Taula 3. Rols de gènere assignats a homes i dones al llarg del temps (Elaboració pròpia a partir de diverses fonts)

Aquests estereotips poden fer que les relacions humanes es dificultin, generant que les persones puguin arribar a no expressar completament el que pensen o les seves emocions (2).

Iberdrola va participar en una campanya sobre els estereotips de gènere i mencionant que la solució en deixar d'implementar-los recau en l'educació (3). On tracta també la problemàtica que aquests estereotips causen, i focalitza la seva principal conseqüència en limitar la capacitat d'homes i dones per a desenvolupar tant les facultats personals i professionals.

Com a part de la solució, es proposa el recolzament del govern revisant periòdicament els plans d'estudis, llibres de text i els programes de formació docent, per això el paper del professorat és fonamental per a erradicar aquests estereotips.

El seu paper estaria lligat a:

1. **Conscienciar-se contra el sexisme.** Tot i que a vegades es pensi que no és necessària la formació en aquest aspecte, qüestionar-se certs estereotips i actuacions a l'aula que prenem com a naturals i en realitat no ho són, ajudaria, com a mínim a reduir aquesta implementació dels estereotips de gènere
2. **Tractar la igualtat.** Treballar en conjunt per a una educació igualitària.
3. **Treballar de manera transversal.** Reforçar les preferències educatives dels alumnes independentment dels estereotips de gènere comentats

A la publicitat de la campanya mencionada d'Iberdrola, incorporava cinc passos a seguir per a evitar els estereotips de gènere a l'escola, començant per quan els alumnes són molt petits, i reforçant la seva anul·lació sobretot a l'etapa final de l'ESO on hauran d'escollir els estudis per a desenvolupar el seu futur professional. Aquests passos es mostren a continuació:

1. Fomentar des de petits les joguines neutres, de forma cooperativa i compartida (No distingir entre joguines per nois i per noies)
2. Incloure la igualtat entre nois i noies al Projecte Educatiu del Centre
3. Col·laborar amb les famílies i formar-les per evitar comportaments sexistes
4. Realitzar formacions periòdiques per als docents en coeducació
5. Realitzar projectes educatius no sexistes

5.1.2. DIFERÈNCIES ENTRE HOMES I DONES (MITES I REALITATS)

En referència als estudis moltes vegades s'ha pogut sentir que els homes són més hàbils en certes assignatures de tecnologies, i pel contrari les dones ho són en humanitats, i aquesta teoria s'ha recolzat durant molt temps a causa dels neuromites del cervell entre homes i dones i com aquests funcionen de forma diferent, donant a conèixer els termes "cervell masculí" i "cervell femení" en el que es demostren clares diferències entre ambdós. Mites els quals apareixen fins i tot abans de la pròpia investigació científica sobre el cervell.

David Bueno, al seu llibre "Neurociencia para educadores" (4), expressa en un dels seus capítols mites sobre el cervell, i entre tots els mites existents anomena el de les diferències del cervell segons el gènere de la persona, o pel contrari que els dos cervells són completament iguals. I el cert és que sí hi ha diferències, però aquestes no són prou rellevants com per a adjudicar que un dels cervells funciona d'una manera i el del sexe oposat d'una altra, tal com menciona al llibre "*això es tradueix en petites diferències anatòmiques i de funcionament*".

Per altra banda, un estudi publicat a la revista 'Neuroscience and Biobehavioral Reviews' (5) conclou que la mida d'aquest és la única diferència totalment clara. "*El cervell de les dones es un 11% més petit que els dels homes, en proporció a la seva mida corporal*". Aquesta diferència de dimensió, per tant, no només està relacionada al cervell, sinó que també ho està en tots els altres òrgans. L'estudi continua afirmant que "*les diferències cerebrals entre homes de cap gran i petit són tan grans com les diferències cerebrals entre homes i dones promig*", i que tot i així aquesta diferència comporta una proporció major o menor de matèria gris amb respecte a matèria blanca.

Aquesta diferència de matèria gris i blanca és que la blanca és l'encarregada de permetre comunicar-se entre diverses zones del cervell, i pel contrari, la gris conté neuròglies, que fan la funció de nodrir a les cèl·lules nervioses.

Afecta realment això en la tria d'estudis de formació professional? És una pregunta que se solucionarà al llarg d'aquest TFM.

5.2. BIAIX DE GÈNERE EN FP

El treball d'investigació "La formació professional a Barcelona" realitzat per l'Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de Barcelona (6)¹, contempla que sempre hi ha hagut un biaix de gènere molt elevat en Formació Professional, recalcant la necessitat i importància de l'orientació escolar.

Se'n fa un treball qualitatiu a base d'entrevistes realitzades a nois en sectors o famílies professionals acusadament feminitzades i a noies en sectors masculinitzats.

Textualment, aquest article cita *"El que es troba, en gran forma són alguns mecanismes de discriminació per raó de gènere i masculista (patits en major grau per les noies): la reubicació, invisibilització, silenciament i la negació entre d'altres"*

Amb aquestes dades qualitatives, es troba un altre factor que també serà rellevant per al nostre estudi, les sis principals raons per les quals els i les estudiants escullen un cicle formatiu o un altre, aquestes sis raons són:

1. Vocació professional
2. Vinculació familiar o per amistats
3. Ethos institucional
4. Instrumental
5. Per via
6. Desvinculació per elecció negativa

En aquesta tria també hi intervindran els rols de gènere assignats mostrats a la *Taula 3* d'aquest document, a més de la interacció conscient o inconscient del professorat envers nois i noies seguint aquest tipus de rols, però, què passa una vegada els estudiants i estudiantes estan dins d'un cicle que no és el normatiu segons el seu sexe?

Aquesta és a la pregunta que es donarà resposta segons l'estudi qualitatiu de les dades expedides pel treball d'investigació de la *Formació Professional a Barcelona*, i ajudarà, en gran manera a destapar els principals problemes que es troben en aquest tipus d'estudiantat,

L'estudi es diferencia en diferents parts, tal com s'ha mencionat, s'entrevisten a nois que cursen cicles formatius feminitzats i viceversa. Per a focalitzar aquesta investigació, aquells camps que s'han escollit analitzar amb més profunditat són:

1. Opinió de l'entorn de l'alumnat respecte als estudis que cursen
2. Experiències personals viscudes a l'aula
3. Sentiments dels alumnes en cicles amb un alt biaix de gènere

¹ D'aquest estudi és d'on es trauran totes les dades qualitatives aportades al treball, queda determinada també la seva bibliografia a continuació:

Barcelona, Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de. 2020. *La formació professional a Barcelona: gènere, trajectòries i inserció laboral.* Àrea de Governança i Polítiques Públiques. Cerdanyola del Vallès (Barcelona) : s.n., 2020.

4. Resposta per part dels professors envers aquests alumnes
5. La seva vinculació amb el futur professional

5.2.1. OPINIÓ DE L'ENTORN DE L'ALUMNAT RESPECTE ALS ESTUDIS QUE CURSEN

Per als adolescents, l'entorn és un aspecte important de la seva vida, ajuda a desenvolupar la seva personalitat i a fomentar la seva autoestima. És per aquest motiu, que també és important per a ells que se sentin recolzats en la tria dels seus estudis, fet que no acostuma a succeir entre alumnat d'estudis formatius amb biaix de gènere.

A continuació, es mostren algunes cites d'alumnat que apareix en l'estudi sobre la opinió del seu entorn en relació al cicle formatiu que han escollit.

“Las chicas son hostiles contigo. Son bastante criticonas, te miran así mal porque estudias informática, de arriba abajo. ... Eso no te deja la libertad de estudiar lo que quieras”
[Noia, CFGS Desenvolupament Ap. Web]

En aquest punt comencem a trobar un dels principals problemes que es destacarà com a inconvenient i conseqüència del biaix de gènere en estudis professionalitzadors, el fet de no escollir els estudis que realment els interessin als alumnes pel fet de què els hi diran o per com se senten en aquestes professions.

“Quan explico que estudio Transport i logística [les meves amigues] em diuen camionero”.
[Noia, Transport i Logística]

També influeix la atribució de certes professions al gènere masculí o femení. A les noies se'ls hi diu que estan en un entorn de nois i que haurien de realitzar un altre tipus d'estudis, mentre que les conseqüències dels nois s'enfoca en la seva orientació sexual.

“Se sigue relacionando la peluquería el mundo femenino y al contacto de un hombre y una mujer, y que al final todos los peluqueros somos gays [...]. Esa [visión estereotipada] no ha evolucionado”
[Noi, Imatge personal]

5.2.2. SENTIMENTS DELS ALUMNES EN CICLES AMB UN ALT BIAIX DE GÈNERE I EXPERIÈNCIES PERSONALS DELS ALUMNES VISCUDES A L'AULA

La majoria de les respostes emfatitzaven la diferència de tracte per ser els únics o úniques del seu mateix sexe a l'aula. Les respostes més comunes eren del següent tipus:

“Al ser poques noies es com que ens cuiden més que entre ells ... és com que ens tenen massa en compte”
[Noia, CFGS Informàtica i comunicacions]

O la dificultat per relacionar-se amb els companys de classe degut al mateix aspecte:

“Que hi hagués tantes noies em tirava enrere ... I em sentia raro, perquè veus que estàs rodejat ... M'incomodava una mica”
[Noi, CFGM Cures auxiliars d'infermeria]

“A vegades [les companyes] parlaven d'algunes coses, de les filles, de la regla –jo allà no sabia què dir, em posava nerviós, estava en silenci, no parlava ... Elles descansaven juntes, però a mi em feia cosa anar amb elles...”

[Noi, CFGM Cures auxiliars d'infermeria]

5.2.3. RESPOSTA PER PART DELS PROFESSORS ENVERS AQUEST ALUMNAT

En algunes ocasions, l'alumnat també d'estaca la falta de tacte per part del professorat, tot i que la majoria reconeix que no ho fa amb males intencions, però això els fa sentir encara més diferents. Els més destacats són la diferència de tracte (preferència per aquell alumnat de gènere no preferent) i el masclisme o sobreprotecció de les noies en aquells cicles més masculinitzats:

“Yo levantaba la mano y los profes me venían a ver a mí antes que los que estaban a mi alrededor [que habían alzado la mano antes]. Los profes decían: «dejar en paz a la niña». Cómo que me protegían mucho para que no me fuera del curso ... *Esta sobreprotección me podía perjudicar, más que nada por el compañerismo de clase ... Yo era como «la protegida» ... me ha aislado. Lo único que ha conseguido es que la gente con la que trabajo me tenga más manía*”

[Noia, CFGS Desenvolupament Ap. Web]

“[Los compañeros de clase] *tiran chistes machistas* ¡Si hasta los profesores tiran chistes machistas! Está tan ultra-inculcado que ni se dan cuenta de que es machista, a veces ... También *chistes racistas, xenófobos. Yo me he sentido insultada* por ser niña o chica, por venir de otro país”

[Noia, CFGS Desenvolupament Ap. Web]

5.2.4. VINCULACIÓ AMB EL SEU FUTUR PROFESSIONAL I L'ENTORN LABORAL A LES PRÀCTIQUES QUE REALITZEN

En quant a la vinculació amb el seu futur professional i pel que molts d'ells han viscut a les pràctiques sí que es veu una gran diferència entre aquells sectors masculinitzats i feminitzats, en els primers, les noies troben molts inconvenients amb el tracte dels companys i clients a la feina (sexisme, infravaloració pel seu gènere, sobreprotecció...), mentre que els nois es veuen en una posició de privilegi.

Entorn laboral dels nois

“A mi m'han comentat, que és obvi, que *és important que hi hagi una figura paterna a les escoles infantils, i que a lo millor tindriem més facilitats* [que les noies per inserir-nos laboralment]”

[Noi, CFGS Educació infantil]

“Yo creo que, a las mujeres, que por lo general son nuestro público, les gusta mucho que les hagan [el corte de pelo] los hombres. A mí me sorprende que todavía existen mujeres que busquen peluqueros chicos y quería que la atendiera yo, y no quería que ninguna chica la atendiera [...]”

[Noi, CFGS Imatge Personal]

Entorn laboral de les noies

“*Desgraciadamente* la figura del hombre sigue siendo más poderosa, aun siendo una profesión que siempre ha sido de mujeres. ... *Es así de triste*. En la peluquería también pasa, *es muy triste*: las cadenas con nombre son Llongueras, Marco Aldany, Jean Louis David”

[Noi, Imatge personal]

“Cuando respondo [por teléfono] me dicen «¿Hablo con el departamento informático? Ah, es que eres chica. ¿Seguro que eres informática de verdad? *Quiero hablar con un chico, que tú no te enteras, y él me atenderá mejor*». ... Te muerdes la lengua, porque no les puedes insultar. ... ¡Eso me pasa siete veces al día!”

[Noia, CFGS Desenvolupament Ap. Web]

“«tú, ¿qué haces aquí si eres una chica?», o «no vales para eso» o no la cogían para trabajar o hacer prácticas”

[Noia, Transport i manteniment de vehicles]

5.2.5. ALGUNES OPINIONS PERSONALS DE L'ALUMNAT I LES SEVES EXPECTATIVES

La gran majoria d'ells mostra que ho hi ha cap problema en els seus gustos y que volen continuar en el camí que han escollit, tot i que reconeixen que se sentirien més còmodes si hi hagués més igualtat en referència al gènere a l'aula, i al tracte que reben. Es nota una diferència en que les noies han triat més aquest tipus d'estudis per voluntat pròpia i perquè els hi agraden els estudis en concret, i en canvi la majoria d'estudiants nois ho fan perquè tenen una vinculació personal amb aquests estudis professionalitzadors més feminitzats.

“Si una noia vol fer soldadura pot fer-ho sense cap problema. És igual que si un noi vol fer ungles i acrílic. El problema és la societat, que encara ens hem d'acostumar molt a que ens faci les ungles un noi, o acostumar-nos a que vingui la noia a portar-nos butano”

[Noia, Transport i logística]

“Era como darme contra una pared. ... No quiero malgastar mi tiempo en cuatro niños. ... He llegado a la estrategia que simplemente me importa una mierda. ... Es muy feo decirlo, pero te acabas acostumbrando [al machismo]”

[Noia, CFGS Desenvolupament Ap. Web]

“Yo voy a seguir mi camino ... Esto me gusta, quiero desmenuzarlo y quiero realmente dedicarme a esto”

[Noia, Informàtica]

“Tampoco he tenido el soporte de profesores que digas: «¡jostras!», un referente [...] porque a lo mejor de todos los profes que he tenido, sólo uno o dos han sido mis más referentes, los que me han hecho que me guste un poquillo estudiar, que no me dé por vencido. Entonces yo me quería meter en Educación infantil de cara a eso: a los chavales que no se frustran en el colegio”

[Noi, CFGS Educació infantil]

“Yo llego aquí por experiencia de vida. Yo en el 2004 tuve un coma, debido a tóxicos y mi vida cambió ... Después de despertarme del coma, estuve en un centro de desintoxicación, y eso me hizo cambiar mi perspectiva. [...] Yo quería trabajar de Integración Social. Mi vivencia de la vida, que es un componente clave, pues quería aportarlo ... A mí me dicen hace veinte años que yo iba a estar aquí y digo: «cállate la boca, no digas tonterías» ... Todo lo que he aprendido, quiero devolverlo. Y dentro de lo que he aprendido también está lo malo”

[Noi, CFGS Integració Social]

Capítol 6. METODOLOGIA EMPRADA I PLANIFICACIÓ DEL TREBALL

6.1 METODOLOGIA EMPRADA

Recerca Bibliogràfica

- Cerca d'informació per assentar una base de coneixements sobre el tema principal del treball [Consultar Referències al final del document]

Assistència a Xerrades

- Assistència a algunes xerrades per ampliar la recerca bibliogràfica:
- "Trabajos del futuro. La mujer en la ciencia" [14/02/2022]
- Girls4STEM [11/02/2022]

Estudi Qualitatiu

- Estudis basat en enquestes a estudiantat. L'estudi qualitatiu es basa en extreure informació a aquelles noies en cicles formatius masculinitzats i als nois en els cicles feminitzats. En aquest treball es farà un recull de les dades més rellevants per al treball. Aquest estudi es proporciona pel l'Institut d'Estudis Metropolitans i Regionals de Barcelona [Mirar nota a peu de pàgina 14]

Estudi Quantitatiu

- Estudi a través del portal EducaBASE, base de dades de l'Estat on es recullen totes les dades referents a educació [Mirar nota al peu de pàgina 14]. Amb aquestes dades es farà un estudi gràfic amb la finalitat d'analitzar els resultats i comparar-los amb l'estudi qualitatiu.

Cerca de propostes

- Cerca de propostes ja existents que tinguin com a finalitat la reducció del biaix de gènere en estudis post-obligatoris. Es realitzarà l'avaluació d'aquestes propostes i se n'extreuran conclusions.

Disseny de noves propostes

- Rere analitzar les propostes ja existents, en el cas que es cregui que aquestes podrien ser millorables o es trobessin a faltar aspectes importants que es podrien implementar, es realitzaran dissenys de noves propostes per a la seva possible aplicació a centres educatius en etapa obligatòria.

Figura 2. Metodologia emprada (Elaboració pròpia)

La metodologia d'aquest TFM està diferenciada per tres grans blocs. En el primer bloc es realitza una cerca bibliogràfica, on es cercaran documents, webs i altres medis per a ampliar els coneixements sobre el biaix de gènere en formació professional i altres temes directament relacionats amb els objectius del present document i s'assistirà a algunes xerrades per a tenir un contacte més directe amb professionals del sector.

Un segon bloc anirà dirigit a l'estudi de dades. L'estudi serà tant qualitatiu com quantitatiu. El primer ha estat per a saber com se sent l'alumnat que pateix aquest biaix de gènere en els seus estudis, i poder proposar solucions més acurades tant per als mestres com per als centres educatius, i per altra banda, l'estudi quantitatiu es realitzarà per mostrar dades numèriques sobre la realitat del biaix de gènere en els tres diferents nivells actuals de formació professional (Grau Bàsic, Grau Mitjà i Grau Superior). A partir d'aquestes dades numèriques es realitzaran gràfics mitjançant el programa ofimàtic d'Excel, per a fer-les més visuals i fàcils de comparar. Les dades extretes d'aquests dos estudis, queden més determinades a peu de pàgina².

Una vegada realitzat el estudi de dades quantitatiu s'analitzaran els resultats obtinguts per obtenir-ne conclusions.

El tercer bloc correspondrà a la part de l'estudi on es realitzarà una altra cerca sobre polítiques, estratègies i accions existents per a reduir el biaix de gènere actual i quin és el seu principal objectiu, amb la finalitat de comprovar si certament poden funcionar o no, i en el cas, que es cregui que aquestes es podrien millorar o se'n podrien incorporar de noves es proposaran millores o nous dissenys d'aquestes propostes amb la finalitat que es poguessin aplicar als centres escolars en etapes anteriors a la tria d'estudis professionals.

Finalment, s'extrauran conclusions de totes les dades obtingudes relacionant-les entre elles i es donarà resposta a les hipòtesis plantejades a l'inici del TFM, juntament amb el treball futur que es podria implementar en aquest mateix estudi.

² **Estudi quantitatiu:** Totes les dades que s'han pres per a realitzar l'anàlisi van ser consultades i descarregades el 16 de Febrer de 2022 a través de la següent pàgina web: <https://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/no-universitaria/alumnado/matriculado.html> (7)

Estudi qualitatiu: L'estudi qualitatiu ha estat realitzat a partir d'un estudi de l'Institut d'Estudis Metropolitans de Barcelona (6)

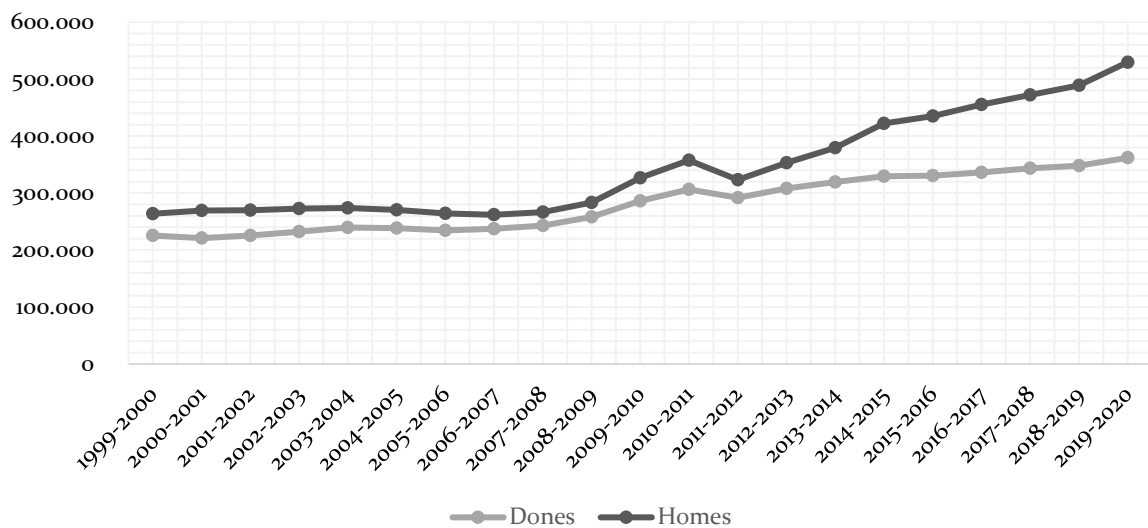
Capítol 7. ANÀLISI DE DADES

En aquest capítol s’analitzaran les principals dades obtingudes a partir de la base de dades EDUCABase, on es troben el total d’alumnes matriculats de cadascun dels Cicles Formatius a nivell Estatal. S’estudiarà, principalment, el biaix de gènere entre els diferents nivells que s’ofrenen de Formació Professional (FP Bàsica, FP de Grau Mitjà i FP de Grau Superior), i s’aprofundirà en la investigació de quines famílies professionals estan fortament masculinitzades i quines fortament feminitzades³.

La recerca és realitzarà a nivell Estatal, i un cop obtinguts els resultats, aquests es compararan a nivell autonòmic (Catalunya), i s’investigarà també si les conclusions extretes es podrien extrapolar a diversos països de la resta d’Europa.

Com a criteri general, no es pot afirmar que la formació professional estigui masculinitzada, tot i que en els últims anys, el percentatge s’està acostant a un 40%-60%, on ja sí que es consideraria que els estudis estarien masculinitzats. Durant l’últim curs analitzat, el 2019-2020, es registra una matriculació del 40,59% en cas de les dones i un 59,41% en cas dels homes. Posteriorment, veurem a que es degut aquest increment en l’evolució del biaix de gènere en Formació Professional.

Alumnes matriculats a Formació Professional al llarg del temps



Gràfic 2. Estudis de Formació Professional al llarg del temps (Elaboració pròpia a partir d'EDUCABase)

És clar també, que s’està produïnt un augment de demanda d’aquests estudis, destacant-ne tres increments. El primer fa referència a l’any 2008-2009, on va augmentar la demanda d’aquests estudis de manera força significativa degut a la crisi. El posterior va ser degut a la incorporació d’alguns d’aquests estudis en línia, curs 2011-2012, i finalment hi ha un altre augment important a

³ Es consideraran estudis masculinitzats o feminitzats aquells que no es situen en un 40%-60% d’alumnes matriculats d’ambdós sexes.

partir del curs 2014-2015 que és on es va incloure la FP Bàsica, fet que tindrà prou rellevància en quan a aquest augment de biaix de gènere en els últims anys.

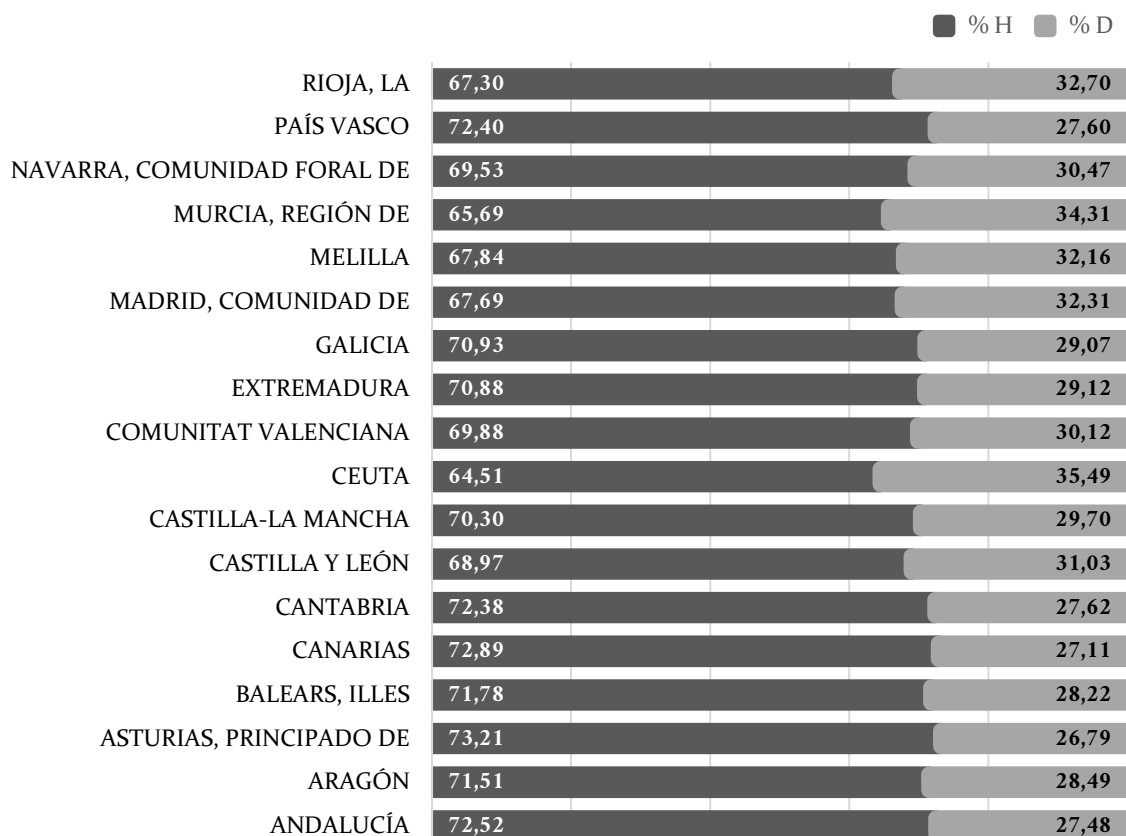
7.1 ANÀLISI DE DADES A NIVELL ESTATAL

Tal i com s'ha mencionat anteriorment, actualment existeixen tres nivells diferenciats dins la Formació Professional, que són els que seran analitzats en aquest apartat: Formació Professional Bàsica (CFGB), Formació Professional de Grau Mitjà (CFGM) i Formació Professional de Grau Superior (CFGS).

Atès que hem pogut comprovar que el biaix de gènere en Formació Professional no destaca a simple vista pel nombre d'alumnat matriculat, el que es contempla analitzar és si això canvia en els diferents estudis de hi ha, separats per famílies professionals.

7.1.1 BIAIX DE GÈNERE EN FORMACIÓ PROFESSIONAL BÀSICA

Els CFGB són cicles d'una duració de dos anys acadèmics, adreçats a tots aquells estudiants que no han finalitzat l'etapa escolar obligatòria. Aquesta va ser incorporada a Espanya durant el curs 2014-2015, que tal i com s'ha contrastat al *Gràfic 2* d'aquest document, va provocar un augment en la matriculació dels esmentats estudis així com l'increment de biaix de gènere en FP.

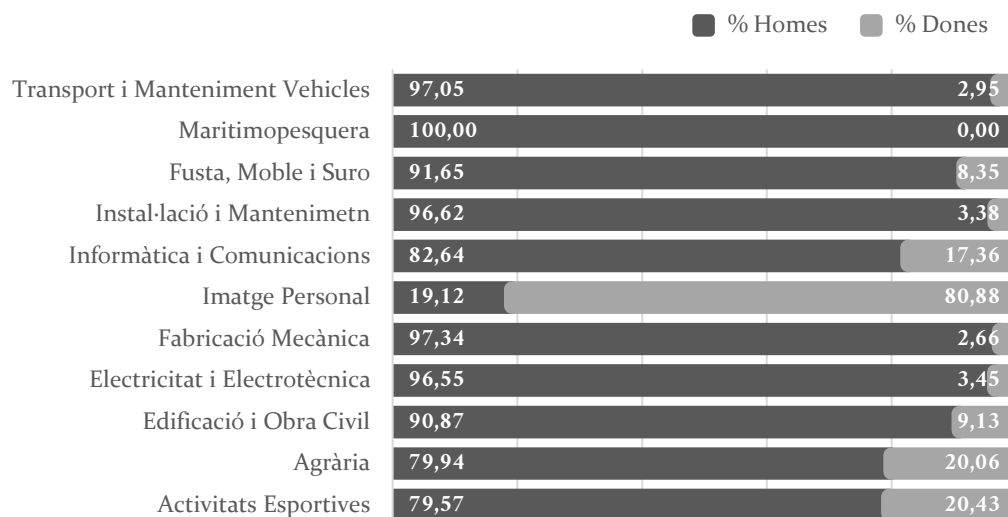


Gràfic 3. Alumnat matriculat a FP Bàsica per CCAA (Elaboració pròpia a partir d'EDUCABase)

Durant l'últim curs acadèmic analitzat, 2019-2020, es mostrava que la Formació Professional Bàsica està altament masculinitzada, amb un 70,24% de l'alumnat matriculat masculí davant el 29,76% de

noies matriculades. Tal i com s’analiza al Gràfic 3, totes les comunitats autònomes⁴ superen el 60% de nois matriculats, superant, fins i tot en molts casos el 70%.

El que interessa analitzar és la diferència de gènere que ens trobem en cadascuna de les famílies professionals, ja que el que es vol aconseguir és determinar quines polítiques i estratègies hauríem de seguir per a que no hi hagi sectors tan fortament marcats pel gènere dels seus treballadors.



Gràfic 4. Famílies professionals de CFGB amb un biaix de gènere superior al 40%-60% (Elaboració pròpia a partir d'EDUCABase)

En els estudis de Grau Bàsic, hi ha 10 estudis altament masculinitzats, mentre que només un d’ells té una influència molt més considerada en les noies. En diverses ocasions, aquest biaix supera el 90%, com en el cas de Transport i Manteniment de Vehicles (TM)⁵, Instal·lació i Manteniment (IM), Fabricació Mecànica (FM) i Electricitat i Electrònica (EE), en major percentatge, fins i tot arribant al 100% d’alumnat masculí en el cas de la família de Transport Marítim (TM).

D’altra banda, en el cas d’Imatge Personal (IP), l’alumnat femení ocupa un 80,88% del total d’alumnes matriculats.

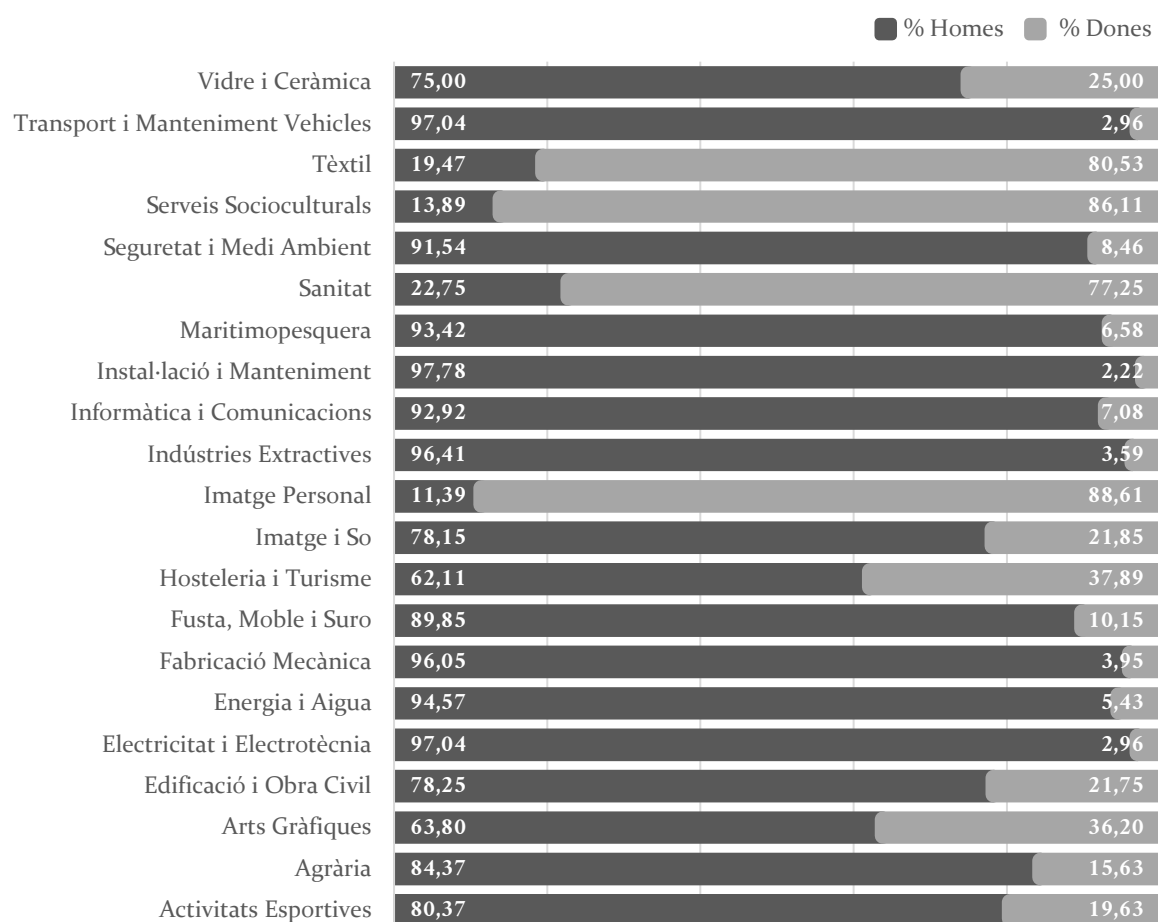
7.1.2 BIAIX DE GÈNERE EN FORMACIÓ PROFESSIONAL DE GRAU MITJÀ

Els estudis de Grau Mitjà van atraure a 362.307 estudiants durant el curs 2019-2020, d’aquest total, 330.322 alumnes van escollir la modalitat presencial, mentre que la resta havia triat modalitat a

⁴ Cal destacar que Catalunya no apareix al gràfic degut a que aquests estudis de CFGB, amb aquest nom tal i com es coneix avui en dia no es van incorporar fins al curs 2020-2021.

⁵ Per a consultar tots els acrònims dels gràfics es pot veure l’apartat “Llistat d’acrònims de les diferents famílies professionals”.

distància. Aquest nivell de Formació Professional, ofereix un ampli ventall de possibilitats en quant a estudis es refereix.



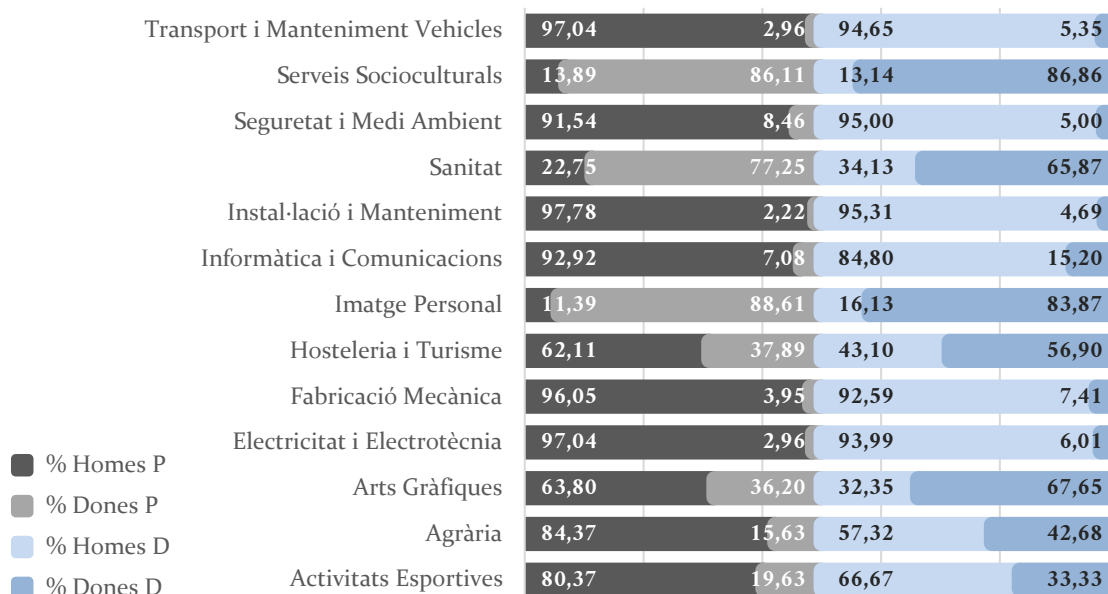
Gràfic 5. Famílies professionals amb un biaix de gènere superior al 40-60% a CFGM (Elaboració pròpia a partir d'EDUCABase)

En quant a estudis presencials es refereix, se segueix observant un biaix de gènere prou pronunciat, destacant com a famílies professionals més masculinitzades les mateixes que es reflectien a CFGM i algunes més, que són: Transport Marítim (TM), Electricitat i Electrònica (EE), Fabricació Mecànica (FM), Energia i Aigua (EA), Instal·lació i Manteniment (IM), Indústries Extractives (IE), Marítimopesquera (MP), Informàtica i telecomunicacions (IC), i Seguretat i Medi Ambient (SM) entre d'altres, que no arriben a un 10% de presència femenina a les seves aules. Del total de famílies professionals, de les 21 famílies, 14 d'elles estan fortament masculinitzades, mentre que 4 d'elles ho estan feminitzades, aquestes últimes corresponen a les famílies d'Imatge Personal (IP), Tèxtil (TX), Sanitat (SA) i Agrària (AR).

A distància només s'ofereixen 17 famílies professionals en total. Al fer l'estudi s'ha comparat el percentatge de dones i homes matriculats en les mateixes famílies professionals per als estudis de formació professional a distància i de forma presencial i s'ha pogut comprovar que aquest biaix

disminueix considerablement, passant de les 10 famílies masculinitzades⁶ a 7, i de les 3 famílies professionals feminitzades, també a 7, pel que s'equilibra el biaix de gènere en quant a estudis.

A continuació, es mostra un gràfic amb aquells estudis on varia més el percentatge de matriculació entre l'estudiantat per sexe segons si es realitzen els estudis a distància o de manera presencial:



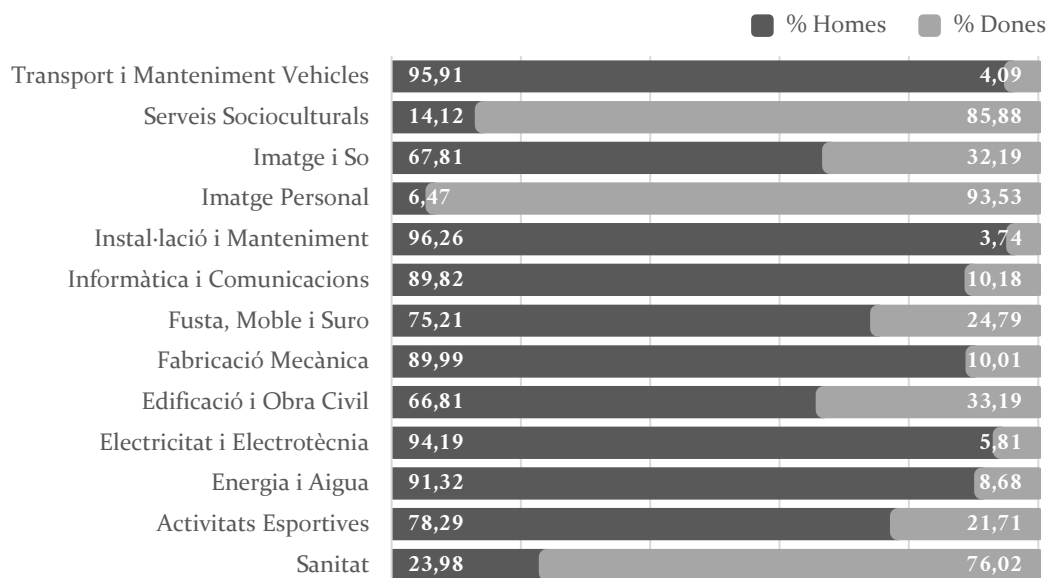
Gràfic 6. Diferència d'alumnat matriculat segons si els estudis són presencial o a distància en CFGM (Elaboració pròpia a partir d'EDUCABase)

7.1.3 BIAIX DE GÈNERE EN FORMACIÓ PROFESSIONAL DE GRAU SUPERIOR

Per a realitzar estudis professionals de grau superior es requereix com a mínim haver superat un Grau Mitjà o tenir un títol de qualsevol modalitat de Batxillerat, pel que es podria deduir, que els estudiants que accedeixen a aquests estudis tenen bastant més clara la seva orientació en quant a la professió que voldrien desenvolupar.

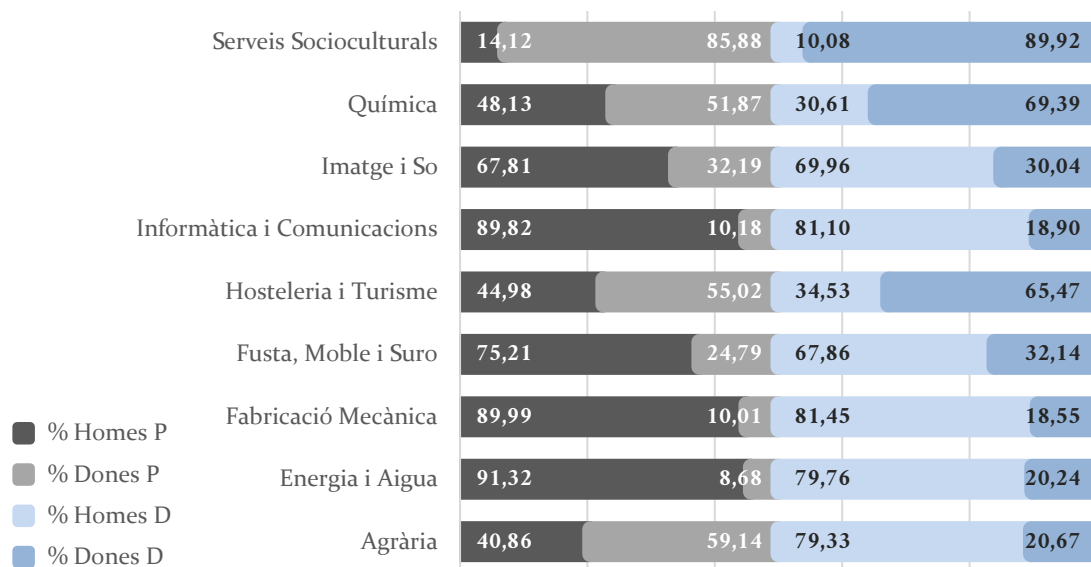
Una gran percentatge d'alumnat accedeix a CFGS a partir d'un CFGM i, aquest és un dels motius per, tot i que no hi hagi un biaix de gènere tant pronunciat com a FP Bàsica o de Grau Mitjà, segueixen existint les mateixes famílies masculinitzades i feminitzades que apareixien en els anàlisis anteriors.

⁶ El nombre de famílies de manera presencial s'ha reduït al mateix nombre de famílies de manera a distància per a poder comparar el biaix de gènere en una mateixa família.



Gràfic 7. Famílies professionals amb un biaix de gènere superior al 40-60% a CFGS (Elaboració pròpia a partir d'EDUCABase)

En quant a la diferència entre els estudis superiors que es realitzen de manera presencial i a distància, es veu un fort increment del percentatge de noies que cursen aquests estudis i un major anivellament dels percentatges entre l'estudiantat masculí i femení.



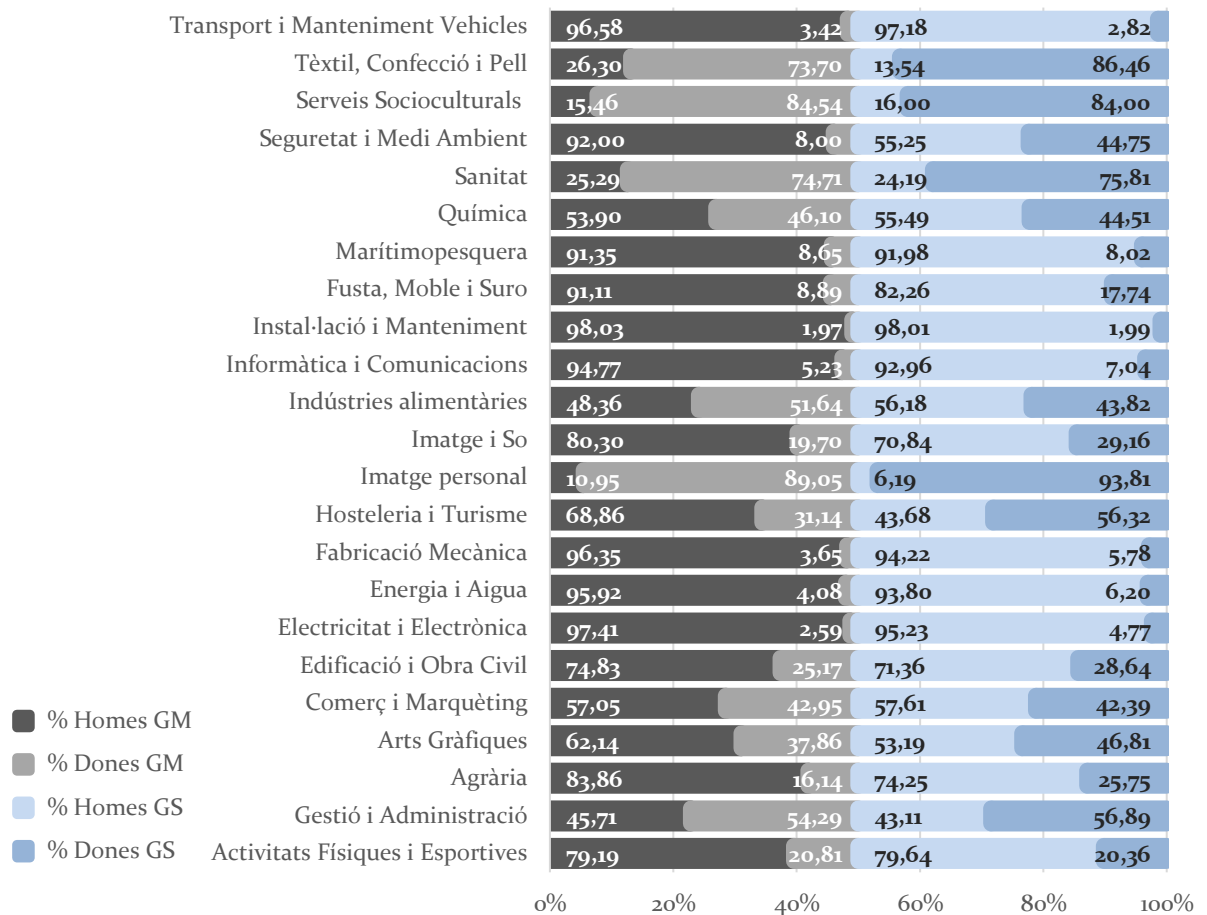
Gràfic 8. Diferència d'alumnat matriculat segons si els estudis són presencial o a distància en CFGS (Elaboració pròpia a partir d'EDUCABase)

7.2 ANÀLISI DE DADES A NIVELL AUTONÒMIC

Una vegada observades i analitzades les dades a nivell estatal s’ha realitzat un estudi semblant per a Catalunya, per a comparar aquestes xifres. L’estudi ha estat realitzat amb la mateixa base de Dades (7). S’observa que en aquest no s’inclourà la Formació Professional Bàsica per la seva posterior implementació a les dades agafades (aquestes daten del curs 2019-2020).

7.2.1 RECURR DE LES DADES MÉS RELLEVANTS EN RELACIÓ AL BIAIX DE GÈNERE EN FORMACIÓ PROFESSIONAL A CATALUNYA

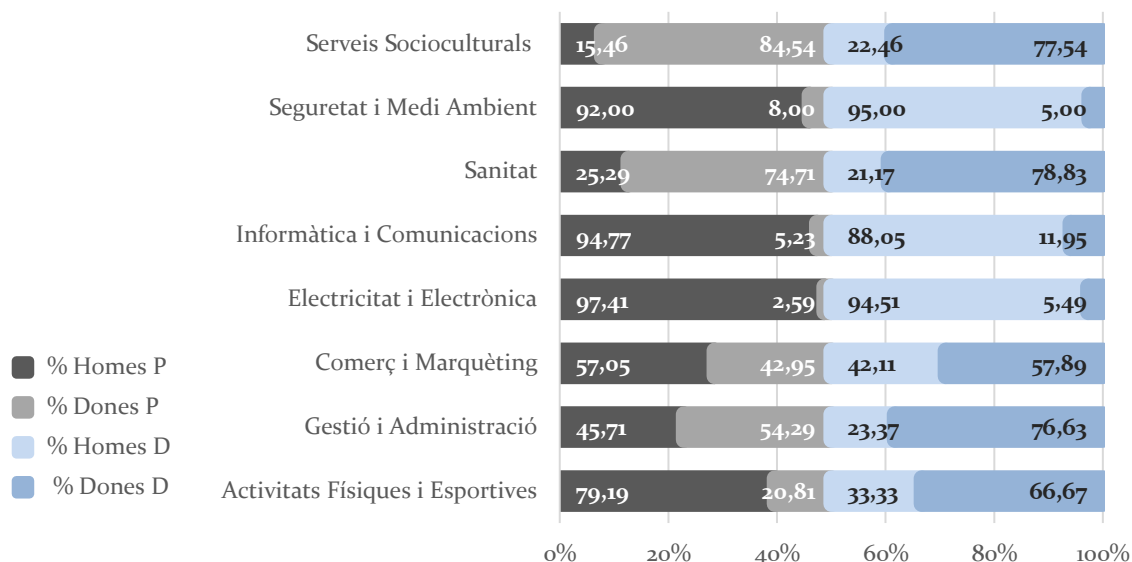
Es continuen observant cicles fortament masculinitzats i feminitzats, que coincideixen amb les famílies estudiades a nivell estatal. Al *Gràfic 9*, es pot observar, per a cada família professional, el percentatge d’estudiantat matriculat segons el gènere i el grau de cicle formatiu (mitjà o superior):



Gràfic 9. Percentatge d'alumnat matriculat a CFGM i CFGS segons el gènere. (Elaboració pròpia a partir d'EDUCABase)

Els estudis més masculinitzats continuen sent aquells més referents a la tecnologia i esforços físics, i pel contrari, els de imatge personal i els relacionats amb el cuidat a les persones són els més feminitzats.

Tal i com s'ha comprovat a l'estudi estatal, en aquest punt també s'ha volgut comparar si els estudiants que decidien cursar aquest tipus d'estudis en línia a Catalunya ajustaven els percentatges reduint el biaix de gènere tan pronunciat que existeix en els estudis presencials, i, en termes generals s'ha observat que més noies es matriculen si es realitzen a distància⁷.



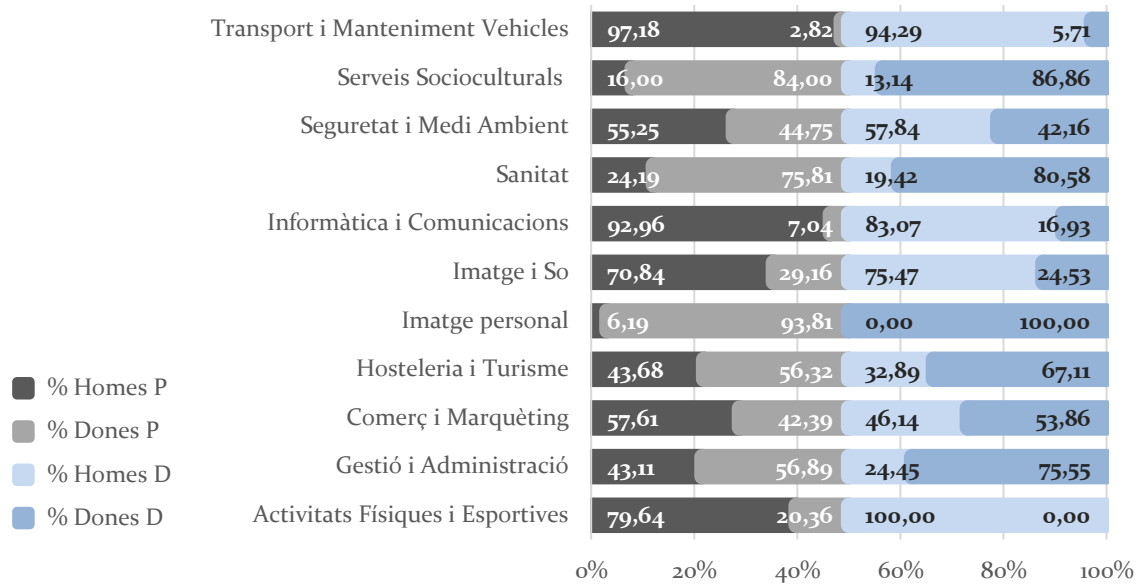
Gràfic 10. Percentatge d'alumnat de CFGM presencial i a distància segons el gènere (Elaboració pròpia a partir d'EDUCABase)

Tant a cicles formatius de grau mitjà com de cicle superior, la família d'administració i gestió passa de ser feminitzada a neutre, tot i que en altres famílies on predominen les noies, com serveis socioculturals, sanitat i imatge personal, aquests continuen sense tenir un increment de nois en els seus estudis.

Per altra banda, alguns estudis com electrònica i informàtica i comunicacions augmenten l'estudiantat femení, tot i que continua sent un biaix massa pronunciat i masculinitzat.

El cas que més destaca per a cicles formatius de grau mitjà podria ser el cas d'activitats físiques i esportives, tot i que es requeriria una mostra més gran per al cas d'aquests estudis per a extreure'n conclusions, ja que en el cas d'aquests molt poques persones els estudien de manera virtual. A la base de dades del curs 2019-2020, únicament es registraven tres persones que els cursaven a distància, el que correspondria a 2 noies i 1 noi en el cas de CFGM. Per això en aquest cas, no es pot afirmar que hi hagi hagut canvis significatius.

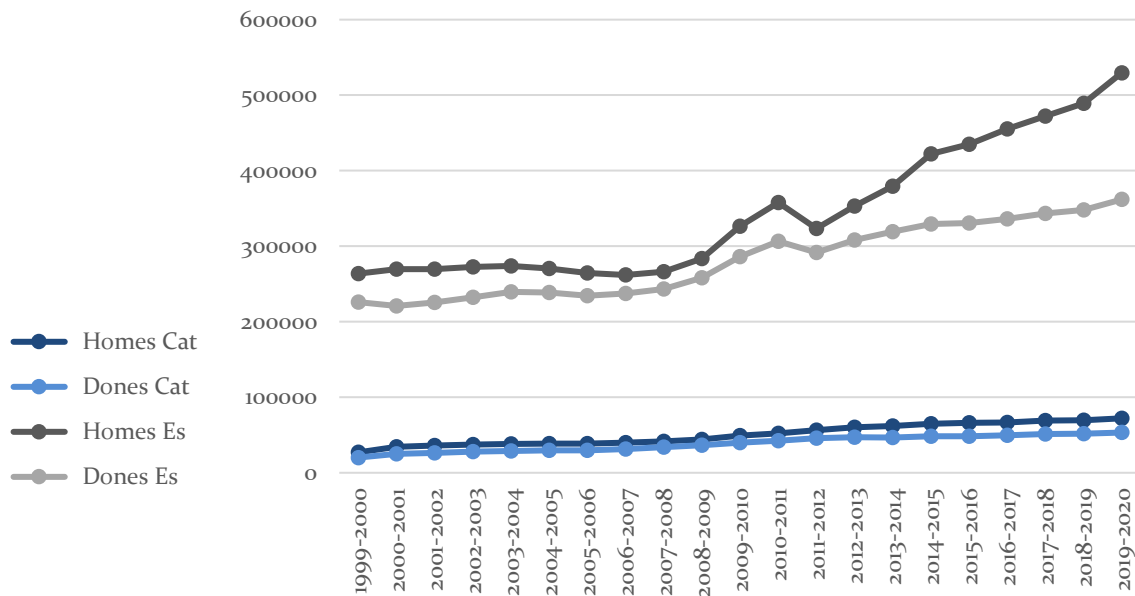
⁷ Tot i que el més destacable en podria ser l'estudi d'activitats físiques i esportives, cal recalcar que aquests estudis a distància compten amb molt poques places, i podria ser degut a això al gran increment de noies matriculades a distància en CFGM.



Gràfic 11. Percentatge d'alumnat matriculat de CFGS presencial i a distància segons gènere (Elaboració pròpia a partir d'EDUCABase)

7.2.2 SEMBLANCES I CONTRADICCIONS DE NIVELL AUTONÒMIC I NIVELL ESTATAL

Anteriorment s'ha pogut comprovar que tant a nivell autonòmic com estatal ressalta el fet de l'alt biaix de gènere que existeix en algunes famílies professionals. I que, aquestes, són les mateixes tant a Catalunya com a la resta d'Espanya.



Gràfic 12. Estudis de Formació Professional al llarg del temps. Diferències a nivell autonòmic i estatal (Elaboració pròpia a partir d'EducaBASE)

Fixant-nos en l'alumnat total matriculat a cicles formatius a Catalunya i comparant-lo amb el gràfic que ja teníem d'Espanya es pot destacar que també és veu un increment de demanda d'estudis

professionalitzadors al llarg del temps, i que a Catalunya, no es veu un increment del biaix de gènere tant pronunciat com es mostra a nivell Estatal.

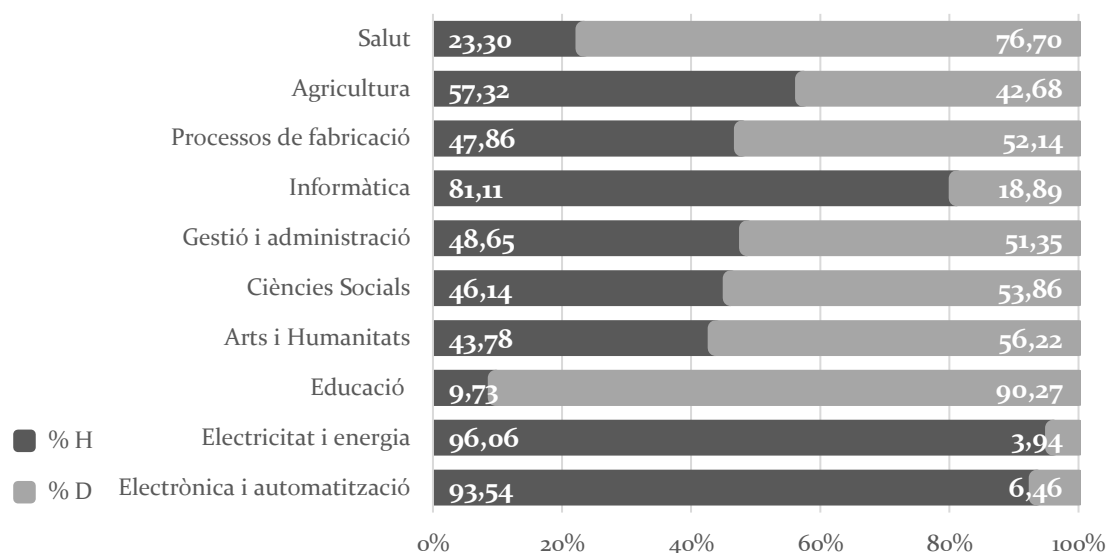
Això és degut al fet a que a Catalunya els Cicles Formatius de Grau Bàsic encara no havien estat implementats durant l'últim any d'aquest estudi, i tal i com s'ha pogut comprovar a l'Apartat 7.1.1 *Biaix de gènere en formació professional bàsica*, aquests són els estudis que més biaix de gènere mostren degut a l'alt percentatge de nois matriculats respecte al nombre de noies.

7.3 BIAIX DE GÈNERE D'ESTUDIS PROFESSIONALITZADORS A NIVELL EUROPEU

Per a realitzar l'estudi de dades a nivell europeu s'ha consultat la base de dades d'Eurostat (8), on s'han pogut trobar varies xifres sobre educació en nivells de formació professional a diferents països europeus. Aquestes han estat agafades també per al curs 2019-2020 per a poder fer una comparació més exacte dels resultats obtinguts. Això ha permès veure i comparar si aquestes dades tenen relació amb les ja analitzades a nivell estatal i autonòmic.

A nivell general, s'ha destacat el mateix: hi ha dos camps altament afectats per al biaix de gènere, els estudis de tecnologies altament masculinitzats i estudis d'educació i salut altament feminitzats. Al *Gràfic 13* es pot distingir com dels 10 estudis de formació professional principals (els més estudiats) alguns d'ells tenen un biaix de gènere considerable. Salut i Educació són aquells estudis feminitzats amb un 76,60% i 90,27% respectivament d'estudiantat femení, mentre que informàtica, electricitat i energia i electrònica i automatització (81,11%, 96,06% i 93,54%) són estudis fortament masculinitzats.

Si aquestes dades les comparem a nivell Estatal, es pot veure que la que sí difereix és la de processos de fabricació, mentre que a Espanya està altament masculinitzada, la mitjana europea en aquests estudis no té biaix de gènere.



Gràfic 13. Percentatge d'alumnat matriculat per gènere a estudis de Formació Professional (VET) a Europa (Elaboració pròpia a partir d'Eurostat)

A l'Annex A.1 *Informació addicional*, d'aquest document es pot consultar el percentatge d'homes i dones matriculades en aquests estudis per a tots els diferents països Europeus. Aquests percentatges

en alguns països, s'allunyen molt de la mitjana, el que es pot destacar a nivell general dels diferents països d'Europa és el següent:

- Tant electricitat i energia com electrònica i automatització i informàtica són altament masculinitzats a tots els països analitzats
- Educació ressalta per ser un estudi feminitzat excepte a Bèlgica i Islàndia, on no mostren biaix de gènere. Bèlgica mostra un percentatge de 59,90%⁸ d'estudiants homes i un 40,10% d'estudiants dones en aquest camp mentre que Islàndia un 53,23% d'homes i un 46,77% d'estudiants dones
- Arts i humanitats, per exemple, tot i que a nivell europeu no sigui un estudi on existeixi el biaix de gènere, hi ha països on són estudis principalment estudiats per noies (com Bèlgica amb un 91,87% d'estudiants noies, Islàndia amb un 86,68% o Letònia i Àustria amb un 78,90% i 73,24% respectivament). Per altra banda, països com Malta o Alemanya tenen un tant per cent d'alumnat masculí molt elevat 75,00% i 86,38%.
- A gestió i administració, a excepció de països com Eslovènia, Eslovàquia i Suècia on són estudis clarament feminitzats, en general no mostren cap tipus de biaix de gènere.
- A processos de fabricació es mostra en general un alumnat bastant proporcionat respecte el gènere dels seus estudiants.
- Un altre estudi feminitzat és el corresponent a estudis de la salut, aquests estudis són estudiats majoritàriament per noies a excepció d'Alemanya i Xipre, on no mostren biaix de gènere en aquests dos països.

⁸ Aquests percentatges i els altres corresponents a altres països europeus de les diferents famílies professionals es poden consultar a la Taula de l'Annex 1 d'aquest document.

Capítol 8. AVALUACIÓ DELS RESULTATS OBTINGUTS

Abans de fer un recull de l'avaluació dels resultats obtinguts es adient destacar la trajectòria de la formació professional i per què aquest recorregut pot repercutir en certa manera al principal punt que hem destacat del Capítol 7 *Anàlisi de dades*: un fort biaix de gènere en algunes famílies professionals.

Aquests tipus d'estudis daten des de l'Edat Mitjana, sent similars a tota Europa, però no va ser fins als segles XVIII i XIX que van aparèixer sistemes de Formació Professional específics tal i com podríem comparar-los als que existeixen avui en dia (8). Aquests estudis es mostren com a una opció de continuar els estudis posteriorment a haver finalitzat l'etapa escolar obligatòria.

La revolució industrial va suposar adaptacions nacionals degut a les noves necessitats de qualificacions dels treballadors, on apareixen els models clàssics de Formació Professional, i que es van anar modificant durant tota la primera meitat del segle XX, al llarg del temps, tot i que hi continuen havent modificacions actualment, s'ha conservat en gran manera aquesta idea proposada en aquesta època.

Les dones es van començar a incorporar en aquests estudis a finals del segle XIX. Hi va haver dos punts clau que van marcar aquest fet: el moviment d'emancipació de la dona que permetia l'accés a la formació professional i, per tant, a un mercat laboral ben qualificat i per altra banda, la revolució industrial (9).

Aquest tipus d'estudis van ajudar a estructurar un mercat laboral altament segregat pel gènere. Això és el que s'ha volgut analitzar a l'apartat anterior i s'ha demostrat que en el sector tècnic, a dia d'avui encara són estudis altament masculinitzats.

Al haver introduït moltes més famílies al llarg del temps, aquestes s'han separat entre feminitzades i masculinitzades, deixant les famílies tècniques i aquelles que requereixen d'esforç físic masculinitzades i les lligades amb la imatge personal i el cuidat a les persones feminitzades.

Rere fer un anàlisi de dades de tot l'estudiantat matriculat a cicles formatius, a més a més s'han trobat dos factors importants a tenir en compte: el fet que rere la incorporació de cicle formatiu bàsic cada vegada incrementa més el biaix de gènere degut a la gran demanda de nois en aquests tipus d'estudis, i que els percentatges varien significativament quan es tracta d'estudiar en format no presencial.

A continuació, i a causa d'aquests resultats esmentats, es realitzarà un estudi d'investigació sobre quines propostes, polítiques i accions podem trobar actualment per a disminuir aquest biaix de gènere, s'estudiaran aquestes propostes i s'avaluarà si aquestes són o no efectives o si podríem incorporar algun element que millorés les estadístiques. Al fer-ne una cerca i analitzar-les se'n faran noves propostes que es podrien implementar en un futur de cara a les famílies més afectades tant de cara a la masculinització d'alguns cicles com a la feminització d'altres.

Capítol 9. POLÍTIQUES, ESTRATÈGIES I ACCIONS PER ALS CENTRES EDUCATIUS

Rere fer un anàlisi de dades i un recull d'informació bibliogràfica, s'ha arribat a la conclusió, que degut al fort biaix de gènere existent en diverses famílies de formació professional és adient implementar mesures als centres educatius amb l'objectiu que aquest redueixi, ja que, tal i com s'ha pogut veure en capítols anteriors, això comporta conseqüències negatives per als estudiants.

Tot i que l'anàlisi de dades mostri que el biaix de gènere és elevat en estudis pot-obligatoris, en concret a formació professional, és apropiat que aquestes accions es portin a terme en etapa d'escolarització obligatòria, ja que és en aquest moment on els estudiants descobreixen els seus interessos i desenvolupen la seva personalitat.

Per a poder analitzar i posteriorment realitzar possibles dissenys d'aquestes propostes, es cercaran tots els mecanismes possibles que contribueixen a l'existència d'aquestes desigualtats amb la finalitat que es poguessin implementar a la comunitat educativa així com també al seu entorn.

S'ha detectat que aquest biaix és degut en gran part als estereotips de gènere, punt on es focalitzaran la gran part de polítiques, accions i estratègies que existeixen actualment i que són enfocades a l'educació. Es veurà com una manera de evitar-ho és una bona orientació per part de les escoles i instituts, evitar conductes sexistes i promoure tot tipus de professions als dos gèneres. Aquesta última, és important destacar-la, ja que la majoria de propostes que s'han trobat ha estat referent a incrementar el percentatge de noies en cicles altament masculinitzats però n'hi ha molt poques que es dirigeixen als dos gèneres o únicament als nois.

Dos altres punts on també es trobaran diverses accions i estratègies és la formació del professorat en quant a la igualtat de gènere, un element clau en el procés de formació i educació, i la visibilitat que aquests han de fer arribar als seus alumnes tant de homes i dones rellevants en diferents àmbits laborals.

9.1. COM ELIMINAR ELS ESTEREOTIPS DE GÈNERE

Degut a que un dels principals factors que contribueix a que els estudiants escullin un tipus d'estudi o altre és degut als estereotips de gènere es farà una cerca sobre quines propostes hi ha actualment per a eliminar-los a les aules. Aquestes van dirigides a l'ESO, però també en moltes ocasions és recalca la importància d'implementar-les tant a primària com a etapes anteriors com es podrà veure en alguna proposta.

El professorat en pot tenir una gran influència sobre l'alumnat en aquest punt. Per tant, seria adient que es formés al professorat orientant-los sobre com participar en aquesta igualtat de gènere i ajudar-los a aconseguir recursos per al progrés i desenvolupament dels alumnes de cara a estudis professionalitzadors independentment del sexe.

Un element clau en aquest procés és la visibilitat, que consisteix en mostrar aportacions tant d'homes com dones en diverses famílies professionals.

A l'Apartat 5.1.1 d'aquest document "*Els rols i estereotips de gènere*" ja es mostrava una campanya encapçalada per Iberdrola on apareixien estratègies per fer front a aquests estereotips, tot i que

aquesta no n'és l'única. A continuació, es podran veure algunes de les diverses accions que s'han dut a terme en aquest camp.

També és destacable l'aportació de les famílies, ja que ells mateixos, a vegades, al igual que els professors, no són conscients de presenciar o generar situacions discriminatòries. Un article publicat per un grup de recerca de la UOC "Gènere i TIC", dedicat a la investigació del gènere en la societat, recalca la rellevància de que les famílies també rebutgin la visió sexista de l'educació, ja que aquesta condiona l'elecció del futur acadèmic dels seus fills, i una bona manera d'arribar als familiars i entorn de l'estudiantat és mitjançant els instituts. Les situacions de sexisme condicionaran les decisions dels estudiants i recalca un altre cop la diferència de sexisme que pateixen els nois versus el que pateixen les noies (11). Els autors de l'article destaquen també com el professorat a vegades té tendència a elaborar prejudicis sobre els estudiants lligat al seu gènere.

Els pares doncs, també tindran una feina fonamental en aquest aspecte al llarg de tota la seva educació, i algunes de les principals eines a podrien utilitzar són tan simples com el fet de crear debat i ajudar a fer pensar sobre com aquest tipus d'estereotips sexistes poden influir sobre els adolescents.

Tot i que és adient començar a erradicar aquestes distincions de gènere des de ben petits, això no significa que, d'adolescents no se'ls puguin oferir eines per ajudar a canviar aquests tipus de pensaments, al llarg del capítol també es mostraran eines que s'implementen en aules de secundària.

9.1.1. ACCIONS I ESTRATÈGIES IMPLEMENTADES PER A ELIMINAR ESTEREOTIPS DE GÈNERE

PROGRAMA "INCLUSIÓ"

En relació al ja mencionat projecte d'Iberdrola (3), un estudi realitzat pel programa *Inclusió* (12) sobre les estratègies que s'han de seguir per aquesta inclusió recauen principalment en l'escola i instituts, però també fa èmfasi en el seu entorn. Aquestes estratègies destaquen la importància que té el compromís per part de tots per a que això canviï i que s'aconsegueixin mesures on s'assoleixi la igualtat entre homes i dones dins d'estudis universitaris i professionalitzadors. Es demana la participació de les dones en els equips de govern i que es creïn plans d'igualtat i profunditzar en estudis que ajudin a identificar els motius d'aquest biaix i poder actuar. A les aules, es necessita formació sobre la igualtat de gènere dirigida tant a professorat, alumnat, famílies com equips directius, i dins d'aquesta formació fomentar el llenguatge no sexista. Es proposa també la incorporació de continguts al currículum que contemplin les aportacions socials de les dones en diferents àmbits d'estudi, sobretot en els de la branca científico-tecnològica.

ENDESA "DESMUNTAR ELS ESTEREOTIPS DE GÈNERE"

Una de les accions per a erradicar els estereotips de gènere va ser proposat i dut a terme posteriorment per ENDESA (13), sota el títol "Desmontar los estereotipos de género en las aulas", aquesta era dirigida per psicòlegs i es va realitzar a escoles de secundària amb la finalitat de motivar als estudiants a cursar estudis amb fort biaix de gènere. A la seva proposta es menciona com això va sorgir de la necessitat d'incorporació de dones amb perfil tècnic a les empreses. Aquest programa no únicament efectuava activitats amb els alumnes sinó que també es feia un taller posterior per als

professors, on s'incorporaven eines i ajudes de llenguatge inclusiu i actituds i comportaments que es poden tenir que afavoreix aquest biaix. Rere les experiències del professorat, aquests destaquen que mai s'havia tractat aquest tema dins el claustre de professors, i que aquesta mesura havia ajudat, com a mínim a crear debat. Els alumnes, per altra banda destacaven la gran diferència que encara troben com des de ben petits els seus familiars els hi regalaven "joguines per noi o per noia" recalcant que tots poden fer-ho tot independentment del gènere. Aquesta proposta focalitza que per a que els estudiants puguin escollir el seu futur professional sense que els afectin els rols de gènere establerts s'ha de fer un seguiment durant tota l'etapa del desenvolupament cognitiu de la persona.

Aquestes dues estratègies van dirigides a l'ESO, tot i que hi ha gran quantitat de recursos on es proporciona material tant a professorat d'infantil i primària com a famílies per dur-les a terme tant a casa com a l'escola, en la que s'incorporen contes i pel·lícules de tot tipus, estratègies per a fomentar el diàleg, escollir joguines independentment de si es nen o nena i recursos per a mostrar referents homes i dones independentment del gènere de l'infant.

9.2. FORMACIÓ PER AL PROFESSORAT PER A FER FRONT A LA DESIGUALTAT DE GÈNERE

Moltes vegades el professorat comet errors que afavoreixen la desigualtat de gènere. Tot i que en la majoria d'ocasions sigui de forma inconscient formar-se sobre com es pot participar en aquest procés i saber com i on obtenir recursos pot ser molt profitós per a l'estudiantat i fins i tot motivador, ja que en cas contrari, podrien condicionar la trajectòria acadèmica, i per tant, professional de l'alumnat.

Un article publicat per la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) recalca, tal i com diu el seu títol, que les actituds sexistes del professorat condicionen l'educació secundària (14). Aquest es basa en un estudi amb la finalitat de constatar de quina manera el professorat té (o no) actituds sexistes de cara a l'alumnat a partir d'una petita mostra de 36 docents i quins canvis es podrien implementar en el sistema educatiu per a que això no succeeixi. Les respostes d'aquests docents destacaven la capacitat intel·lectual dels nois per a bons rendiments, però en el cas del bon rendiment de les noies destacaven que eren més treballadores. També era destacat el fet que en el cas dels nois es mostrava més permissivitat amb la premissa de ser més despitats i/o immadurs. Finalment, al qüestionar als professors sobre el biaix de gènere, la gran majoria considera que la seva docència no influeix en les decisions acadèmiques de l'estudiantat, i només alguns determinaven que era necessària la incorporació d'accions per a evitar-ho.

9.2.1. EINES A DISPOSICIÓ DEL PROFESSORAT PER ENFRONTAR LA DESIGUALTAT DE GÈNERE

XARXA TELEMÀTICA EDUCATIVA DE CATALUNYA (XTEC)

Un bon exemple d'accions de cara al professorat de sobre com obtenir aquesta formació i recursos per a dur a l'aula és la pàgina oficial de la Xarxa Telemàtica Educativa de Catalunya (XTEC) (15), aquí s'ofereixen recursos dirigits tant a estudiants com a docents en aquest camí a la cerca de la igualtat de gènere.

De cara als estudiants, l'ESO és l'etapa on més recursos hi ha a disposició del professorat, tot i que també se'n pot trobar algun per a primària.

Una de les seves seccions és l'orientació professional i acadèmica no sexista, on es poden trobar documentals, entrevistes, material educatiu i experiències d'alumnes i professionals cursant tot tipus d'estudis.

INSTITUT DE LES DONES

Es poden trobar cursos i altres eines a disposició del professorat per part del ministeri d'igualtat en la seva pàgina web referent al "Instituto de las Mujeres" (16), una altra eina per trobar recursos sobre igualtat de gènere, des d'etapes primàries com contes per a educar fins a etapes de Batxillerat i cicles formatius. A més a més hi ha diverses publicacions sobre aportacions de dones a branques com les matemàtiques i l'educació física, per incorporar al currículum la visualització de les dones en camps on aquestes són poc visibles.

MINISTERI DE SANITAT, SERVEIS SOCIALS I IGUALTAT

Per altra banda, el ministeri de sanitat, serveis socials i igualtat ofereix una guia per a l'ús del llenguatge no sexista (17).

Tot i que aquesta no vagi dirigida únicament a professorat, hi ha un apartat específic per a l'educació on es faciliten enllaços, lectures i recursos didàctics per aprofundir en aquest aspecte.

CURSOS HOMOLOGATS

D'entre molts altres tipus de formació existents, una altra opció, són alguns cursos homologats per a professorat sobre coeducació i igualtat de gènere. Aquests estan orientats per a que el professorat pugui augmentar el barem a les oposicions o bé al concurs de trasllats, es poden trobar en diverses plataformes sobre preparació per a les oposicions o plataformes de cursos homologats.

9.3. ORIENTACIÓ EDUCATIVA

És important fomentar entre el professorat la igualtat i la equitat i incrementar els recursos de la orientació educativa, ja que en molts casos els alumnes es queixen de no tenir una bona orientació acadèmica o professional, moltes vegades recalquen que aquesta se centra molt més en batxillerats i graus universitaris que en formació professional, i l'objectiu també és eliminar aquest estigma.

És per això que existeixen recursos que, independentment del gènere, fan èmfasi en l'orientació de cada alumne, la importància de la presa de decisions i de les tutories tant en grup com individualitzades.

9.3.1. PROGRAMES I RECURSOS PER A LA ORIENTACIÓ VOCACIONAL DELS ESTUDIANTS

La gran majoria de recursos i programes d'orientació vocacional per als estudiants van dirigits a estudiants de 3er i 4rt d'ESO, per tant en aquest punt, els estudiants poden tenir una lleu orientació de què els hi agrada i que no, i en funció d'això, els ajuden a escollir quins estudis tant universitaris com professionalitzadors són més adients segons les seves aptituds, gustos i personalitat.

SALÓ DE L'ENSENYAMENT

Un dels més coneguts a Catalunya és el Saló de l'Ensenyament (18), un congrés d'uns cinc dies de durada on s'informa i orienta a estudiants dels possibles estudis que ells en puguin estar interessats, aquestes poden ser universitaris, de formació professional, altres estudis superiors, formació complementària, estudis d'idiomes i ensenyaments artístics. Pel que té una àmplia oferta de cara als estudiants que encara no tinguin clara la seva vocació i vulguin únicament informar-se. Aquest està format per estands, on els alumnes es poden apropar i interactuar amb estudiants i professorat que ja estigui cursant o hagi cursat aquells estudis i resoldre possibles dubtes que puguin tenir. A més a més, no només es disposa d'informació sinó també de diverses accions on poden veure el tipus d'activitats que s'hi realitzen. També es compona per dues altres propostes rellevants. La primera és un servei d'assessorament per part de personal qualificat per a estudiants que no tenen gens clar el seu futur acadèmic o professional, i també disposen d'un espai d'auto consulta mitjançant tests d'autoconeixement. La segona és orientada al professorat on se'ls ofereixen activitats d'orientació, aquestes estan composades per seminaris que busquen que els docents tinguin eines per acompanyar en el procés de tria d'estudis als alumnes, també de tallers que poden portar a l'aula respecte al procés de preses de decisions i l'autoconeixement personal i un programa on poden trobar taules rodones formades per professionals on expliquin diferents trajectòries laborals, entre d'altres opcions.

Aquest espai resulta ser molt motivador pels estudiants ja que tenen un primer contacte amb altres alumnes d'aquells estudis en els que ells estiguin interessats i facilita la interacció i resolució de dubtes d'una manera molt propera.

TRIA EDUCATIVA (GENCAT)

Per ajudar a l'autoconeixement dels estudiants, també es disposa de qüestionaris d'aptituds personals i professionals en línia, tot i que aquests resulten a vegades no ser prou eficients, un exemple d'aquests qüestionaris es pot trobar a la pàgina de Gencat, a l'apartat de tria educativa (19) on es pot contestar un test de forma individual que consta de 93 preguntes, cadascuna de les preguntes té quatre possibles opcions "Molt, Bastant, Poc, Gens". Al ser tant llarg, per una banda té resultats més exactes, però per l'altra els estudiants no contesten amb tant deteniment a mesura que van contestant.

Per a complimentar el qüestionari has de registrar-te a la pàgina i demanen certa informació: Curs, edat, centre educatiu, població i una adreça de correu electrònic. És un punt destacable el fet que no es demani el gènere de la persona abans de resoldre el qüestionari, ja que d'altres sí el demana. Una vegada respostes les 93 qüestions et mostra els resultats. Aquests es basen en dir-te en quin percentatge s'és afí de cada família acadèmica/professional, i et diu quins Cicles Formatius o estudis universitaris pots cursar segons aquetes afinitats. Té un inconvenient, i és que només menciona els estudis i professions afins si el percentatge d'afinitat al és igual o superior al 75%.

JUNIOR ACHIEVEMENT

Un altre recurs que podríem trobar es el programa Orienta-t de Junior Achievement (20), una associació sense ànim de lucre on disposen de diverses accions i activitats per dur a terme a les aules. D'entre tots els seus programes, aquest va dirigit a estudiants d'ESO i ofereix eines d'orientació professional per a que els docents les puguin impartir en hores de tutoria. Aquest, a més a més,

disposa d'un enfoc cap a professions STEM (Ciències, Tecnologia, Enginyeria i Matemàtiques) i del paper de les dones en aquests camp, pel que també treballen per a reduir el biaix de gènere en estudis altament masculinitzats (tot i que no es realitza el cas contrari).

El professorat que participa en aquests programes, disposa d'un compte personal per accedir als materials propis de la secció, on apareix un dossier amb activitats per realitzar a l'aula. Aquestes activitats poden ser executades pel propi tutor o pot demanar ajuda de personal voluntari de l'associació per a que vinguin a realitzar ells mateixos les sessions de tutoria.

9.4. ALTRES POLÍTIQUES I ESTRATÈGIES PER A REDUIR EL BIAIX DE GÈNERE EN ALTRES COMUNITATS AUTÒNOMES.

Tot i que al llarg de les diverses propostes trobades ja se n'han destacat algunes que eren proporcionades pel govern y diferents ministeris lligats tant amb el gènere com amb l'educació, en aquesta secció es recalcaran algunes propostes dutes a terme en diferents comunitats autònomes.

Als punts anteriors s'ha destacat alguna estratègia i material proporcionat per part de la Generalitat de Catalunya com pot ser algun apartat de la pàgina d'XTEC dirigida a la igualtat de gènere. En aquest apartat s'han triat tres projectes diferents realitzats en altres comunitats autònomes on en algunes de elles també ha participat el govern (govern de Navarra i Junta de Andalusia). En alguns casos com el cas d'Euskadi, també trobem com la publicitat és una altra bona manera d'arribar a diferents tipus de públic per a introduir la importància de la igualtat de gènere mitjançant la visibilitat d'ex-estudiants (dones en aquest cas) que han estudiat cicles formatius masculinitzats.

#PIONERASFP (EUSKADI)

El País Basc, mitjançant HETEL (una associació sense ànim de lucre que reuneix 30 centres de Formació Professional al País Basc) i la seva col·laboració amb el banc de Bilbao Bizkaia Kutxa (BBK), va dur a terme el projecte #PionerasFP (21) amb la finalitat d'animar a les dones a realitzar cicles formatius fortament masculinitzats, especialment en l'àmbit industrial, ja que el percentatge d'aquestes no superava el 10% en aquest tipus d'estudis. A més a més també era una bona oportunitat per a que les noies poguessin trobar dones referents en el camp de la indústria. Per a realitzar-lo es va conduir una campanya amb 10 exalumnes (noies) que havien cursat cicles formatius de la branca industrial. Aquestes van realitzar diversos tipus de materials per a que s'utilitzessin en aules d'ESO i Batxillerat i impulsar a les noies a que escullin cicles formatius de l'àmbit tecnològic explicant les seves experiències i la seva relació actual amb en món laboral.

Tant el vídeo principal que impulsa la campanya com els testimonis de les noies que van cursar aquests cicles formatius es poden trobar fàcilment a Youtube i a la seva pròpia pàgina web (22). Aquestes expliquen la seva experiència en branques com la robòtica, programació i fabricació mecànica d'entre altres branques tecnològiques, mostrant com la tecnologia també pot arribar a ser una opció per a les noies. Mencionen les raons que les van fer escollir aquests estudis i les dificultats que algunes han hagut d'afrontar per, actualment, dedicar-se a aquest sector.

PROGRAMA SKOLAE (NAVARRA)

SKOLAE va ser un programa dut a terme pel govern de Navarra per a fomentar la igualtat en totes les etapes educatives i mostrar a l'alumnat quins comportaments poden ajudar a aconseguir-la (23). Tal i com menciona el seu programa el seu principal objectiu és que l'alumnat tingui eines per saber a aprendre a escollir des de la llibertat i diversitat d'opinió independentment del seu gènere, i en aquest camí també poder lluitar contra les desigualtats.

Tot i que el programa estigui dividit en quatre eixos principals, el més indicat per a aquest estudi és el primer i el segon on es tracta tant la crítica i responsabilitat en front a la desigualtat de gènere en els estudis i l'autonomia i independència personal a l'hora d'escollir els estudis. En aquests dos apartats es fomenta el debat sobre les desigualtats de gènere i què s'hauria de fer per transformar-les i encoratja als professors a que mostrin totes les possibilitats professionals que els alumnes poden escollir segons les capacitats, habilitats i interessos individuals mostrant referents d'ambdós gèneres.

PLANS ESTRATÈGICS D'IGUALTAT DE GÈNERE EN EDUCACIÓ (ANDALUSIA)

Altres comunitats autònomes, com en el cas d'Andalusia proposen plans estratègics d'igualtat per a poder aplicar a les aules (24). En el cas de la junta d'Andalusia proposava seguir quatre línies d'actuació, separades en: un pla de centre amb perspectiva de gènere, sensibilització sobre la comunitat educativa respecte el gènere, l'erradicació de la violència de gènere i mesures estructurals del sistema educatiu. La primera és la que més influència pot tenir sobre aquest apartat i té l'objectiu d'implementar plans en centres educatius mitjançant una organització escolar i que se segueixi un currículum allunyat de les diferències de gènere.

Per a fer-ho proposen diverses actuacions i indicadors que s'han de seguir per a comprovar que s'està seguint el camí correcte. Aquestes accions són semblants a altres ja mencionades en altres apartats, com la importància de l'orientació i l'acció tutorial en aquest aspecte i es focalitza també en el professorat, on els fa responsables d'integrar una perspectiva de gènere neutre en l'elaboració de les classes.

A més a més proposen que voluntàriament, els centres puguin participar a la Red Andalus de Centres Igualitaris i Coeducatius per a fomentar aquestes pràctiques entre diferents instituts, agafar idees i compartir experiències impulsant d'aquesta manera el que s'anomena bones pràctiques, atorgant reconeixements a aquells centres amb materials curriculars coeducatius que hagin inclòs en les seves programacions perspectives de gènere.

Capítol 10. DISCUSSIÓ SOBRE LES PROPOSTES ANALITZADES I DISSENY DE NOVES PROPOSTES PER ALS CENTRES EDUCATIUS

10.1 MÈTODE DE CERCA DE PROPOSTES I DIFICULTATS TROBADES

Aquesta recerca s'ha realitzat amb la finalitat de comprovar quines propostes existents s'estan implementant per a reduir el biaix de gènere a les aules, fer-ne una comparació entre elles i posteriorment poder discutir quins elements falten o quins punts forts se'n poden extreure.

Existeixen multitud de diferents polítiques, estratègies i accions per aconseguir la igualtat de gènere. S'han triat aquelles que han tingut una repercussió important ja sigui mediàticament o per ser conegudes per la seva trajectòria, aquelles que es puguin aplicar a l'actualitat (tot i que algunes no estiguin en vigor es podria agafar la mateixa idea) i també s'ha intentat realitzar una tria en la que es mostrin diferents metodologies per aquestes implantacions.

Per fer l'estudi bibliogràfic d'aquest TFM, i haver investigat quins són els principals motius pels quals l'alumnat tria uns estudis o uns altres, les propostes s'han dividit en quatre apartats diferenciats: L'eliminació dels estereotips de gènere, la formació del professorat, l'orientació educativa i vocacional dels estudiants i s'ha creat un apartat per a altres estratègies i polítiques interessants i més diferenciats que els altres tres blocs.

La principal dificultat ha estat durant la recerca de propostes per a cicles feminitzats i masculinitzats, trobant-ne una clara distinció que posteriorment s'explicarà amb més detenció a l'apartat de la discussió de les propostes. Aquesta distinció recau en el fet que al cercar propostes per a cicles masculinitzats es troben multitud d'accions per a poder implementar a les aules i motivar a les noies però en el cas contrari no s'ha trobat cap acció que vagi únicament dirigida als nois, tot i que sí se'n troben que vagin dirigits a ambdós gèneres.

Algunes altres dificultats que se'n destacaran al següent apartat és trobar estratègies que tinguin una continuïtat prolongada en el temps, ja que la majoria d'elles estan proposades per a actuacions puntuals i la falta de resultats o anàlisis estadístics de la tria educativa/professional dels estudiants després de realitzar aquestes propostes.

A continuació es farà una avaluació i discussió de les propostes descrites a l'apartat anterior per a treure'n el major profit d'aquestes, veure quins canvis es podrien implementar i plantejar si falta quelcom que s'hauria d'afegir.

10.2 DISCUSSIÓ DE LES PROPOSTES ANALITZADES

Per a realitzar una discussió de totes les propostes analitzades, a continuació es presenta un quadre resum del Capítol 9 "*Polítiques, estratègies i accions per als centres educatius*" amb la finalitat de simplificar la comprensió del present capítol.

Eliminació dels estereotips de gènere	<p>Programa “Inclusión”</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creació de plans d’igualtat - Aprofundir en estudis sobre biaix de gènere en educació i els seus motius - Fomentar el llenguatge no sexista - Visibilitat de la dona en l’àmbit tecnològic
	<p>ENDESA “Desmuntar els estereotips de gènere”</p> <ul style="list-style-type: none"> - Xerrades realitzades per psicòlegs a l’ESO per a motivar a l’estudiantat a realitzar estudis masculinitzats i feminitzats - Creació de debat entre la comunitat educativa de tot un centre
Formació per al professorat	<p>Xarxa Telemàtica Educativa de Catalunya (XTEC)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recursos dirigits a estudiants i docents a incorporar a les aules.
	<p>Institut de les dones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contes no sexistes per a primària - Visibilitat del paper de les dones en les branques tecnològiques per a secundària, Batxillerat i FP - Facilitació de recursos per a implementar a l’aula
	<p>Ministeri de sanitat, serveis socials i igualtat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guia per a l’ús del llenguatge no sexista a les aules
	<p>Cursos Homologats</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cursos dirigits a professorat per augmentar els seus coneixements sobre la igualtat de gènere i com implementar-la en el seu dia a dia.
Orientació Educativa	<p>Saló de l’Ensenyament</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proporcionar informació a l’estudiantat per part d’alumnes de totes les branques professionals i acadèmiques - Servei d’orientació personalitzat
	<p>Tria educativa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Test d’aptituds personals independentment del gènere de la persona
	<p>Junior Achievement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apropar les professions STEM i del paper de les dones en aquest camp mitjançant voluntaris especialitzats en el tema
Altres polítiques i estratègies	<p>#PionerasFP</p> <ul style="list-style-type: none"> - Animar a dones a realitzar Cicles Formatius Masculinitzats a través d’ex-estudiants (noies) d’aquests estudis que expliquen les seves experiències i el seu dia a dia en l’àmbit professional.
	<p>Programa SKOLAE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proporcionar eines a l’alumnat per a detectar la desigualtat de gènere i com actuar - Fomentar la tria d’estudis des de la llibertat i diversitat d’opinió independentment del gènere
	<p>Plans estratègics d’igualtat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Impulsar una orientació vocacional i acció tutorial neutral sense estar condicionada per estereotips de gènere - Formar comunitat respecte a la realització de mesures i pràctiques amb perspectiva de gènere entre centres educatius.

Taula 4. Taula resum d’algunes polítiques, estratègies i accions analitzades (Elaboració pròpia)

En termes generals, i tal com s'ha comentat en les dificultats trobades al fer aquesta cerca, es pot destacar una clara mancança d'eines i accions per aquells cicles feminitzats, tot i que algunes propostes vagin dirigides a reduir el biaix de gènere independentment de si són estudis majoritàriament estudiats per nois o per noies, sí que podem trobar forces opcions per a reduir-ne el biaix en aquells cicles amb percentatges molt elevats d'estudiantat masculí però no se'n troben en cas contrari.

És important que a l'hora de dur accions a l'aula vagi dirigit a tot l'alumnat, ja que focalitzar-ho únicament a les noies pot esdevenir en diversos factors negatius tot i que la intenció sigui positiva. Aquests podrien ser, per exemple, un efecte pervers que consistiria en profunditzar la desvaloració de les modalitats feminitzades sí únicament reduïm a motivar a les noies a àmbits tecnològics i el fet que, al no motivar ni impulsar a l'alumnat masculí a realitzar cicles feminitzats, mai reduirà la demanda dels nois en cicles masculinitzats, i així doncs, tampoc augmentar el seu percentatge en cicles predominants per noies pel que continuaria sent una dificultat reduir aquest biaix de gènere.

Hi ha propostes, sobretot les orientades a reduir els estereotips de gènere a les aules que únicament estan adreçades a ser implementades en casos puntuals o en dates destacades, però és important recalcar com la majoria d'elles puntualitzen que les accions de gènere s'han de realitzar dia a dia i d'això en té un paper molt important el professorat, amb accions com utilitzar un llenguatge no sexista o no fer ús de del "llistat d'estereotips de gènere" quan es dirigeixen al seu alumnat.

Al fer una investigació sobre si aquestes propostes eren realment satisfactòries per l'estudiantat, s'ha trobat en falta els resultats i anàlisis d'aquestes. La gran majoria no té cap tipus d'estudi realitzat un cop implementada l'acció a les aules, i d'aquesta manera és molt complicat poder saber si realment han tingut impacte en l'alumnat. Això és negatiu no únicament per saber si ha ajudat a reduir el biaix de gènere, sinó perquè la falta de resultats pot mostrar o bé que no han resultat satisfactoris i per tant es necessitarien fer canvis en aquestes propostes o que són propostes amb poca perspectiva de millorar de cara al futur en cas que tinguessin continuïtat.

Per finalitzar, i rere un factor destacable que ha aparegut en l'anàlisi qualitatiu on estudiants mencionaven les seves experiències realitzant cicles amb biaix de gènere és el paper de les empreses en la motivació o desmotivació de l'estudiantat a l'hora d'escollir el seu futur professional, en aquest cas sí, amb més dificultats al sector masculinitzat, on algunes noies expressaven el masclisme patit en l'àmbit laboral, i com algunes destacaven la dificultat de sentir-se valorades en un camp predominat per homes. Al següent apartat, on es tindran en compte tots els punts per a realitzar una bona proposta o acció per a reduir aquest biaix de gènere també s'inclourà aquest punt.

10.3 ASPECTES A TENIR EN COMPTE PER A DISSENYAR PROPOSTES PER ALS CENTRES EDUCATIUS

Per finalitzar, es proposa un llistat amb tots els aspectes rellevants a tenir en compte al realitzar i posteriorment implementar una proposta segons les mancances que s'han trobat a les analitzades i també dels seus punts forts per a la seva possible implementació en escoles i instituts. En total s'ha fet un recull de set punts principals i es proposaran també accions per a cadascun d'ells.

Dirigida tant a estudis masculinitzats com feminitzats

- Visibilització de les dones en estudis masculinitzats i visibilització dels nois en estudis feminitzats mitjançant estudiants i/o ex-estudiants que puguin explicar la seva pròpia experiència tant en l'àmbit acadèmic i laboral en aquells estudis.
- Realització d'activitats de cicles fortament masculinitzats dirigides a noies i viceversa

Que fomenti la tria d'estudis a partir de la vocació dels alumnes

- Realitzar tallers de tastets de diferents estudis professionalitzadors independentment del gènere de l'estudiant per a que puguin descobrir noves habilitats i aptituds.
- Realitzar activitats per a que els alumnes es coneguin a ells mateixos i expressin els seus interessos i inquietuds, aquestes podrien ser algunes com les proposades pel programa orienta-t i altres accions tutorialis.

Que es faciliti material

- Per a la difusió de les estratègies i accions i que aquestes arribin a un major públic és important facilitar qualsevol tipus de material, ja sigui mitjançant alguna eina audiovisual, aplicació web, material de guia per al professorat o qualsevol altre recurs per a que estigui a disposició de professorat, alumnat i l'entorn de l'alumnat si així ho requereix.. D'aquesta manera també es contribueix a aportar nous coneixements i poder implementar-los al currículum escolar.

Que promogui la creació de debat en la comunitat educativa

- Per a realitzar noves accions també és necessari qüestionar-se aquelles que es duen a terme actualment, per això seria adient reservar un apartat per a que tant alumnat com professorat poguessin qüestionar-se accions que podrien millorar per a reduir les distincions de gènere, algunes d'aquestes podrien ser l'ús d'un llenguatge no sexista i evitar caure en estereotips de gènere.

Que involucri l'entorn de l'estudiantat

- En cas de l'estudiantat d'educació infantil i primària seria convenient que també participi el seu entorn. Una bona manera de fer-ho és proporcionar material a les famílies per tal de reduir els rols de gènere.
- En cas de l'estudiantat d'ESO, Batxillerat i sobretot Formació Professional, s'hauria de fer partícip a les empreses d'aquestes mesures, per exemple participant en fires on es tractés el biaix de gènere de les diferents famílies professionals.

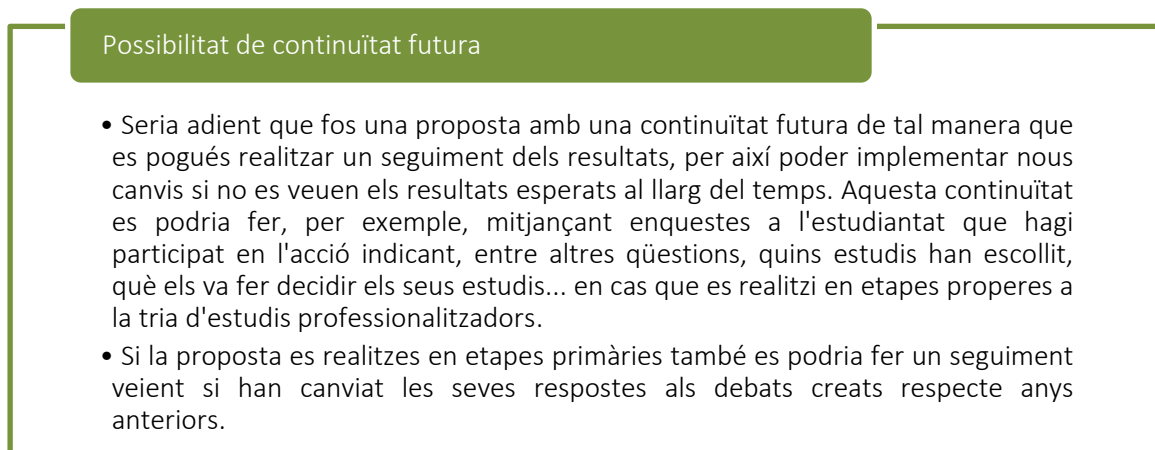


Figura 3. Propostes de disseny per a noves accions que ajudin a reduir el biaix de gènere (Elaboració pròpia)

Aquesta és una de les moltes propostes que es podrien implementar, tot i que totes haurien de seguir un objectiu en comú, eliminar els estereotips de gènere, que ajudi als alumnes a descobrir noves professions i per tant, també nous coneixements i inquietuds, i que tant el professorat com l'entorn de l'estudiant en tingui un pes important en aquest procés. Poden ser de molts tipus diferents, des de xerrades, seminaris, tallers... l'important al implementar-ho a les escoles és que l'alumnat en sigui un participant actiu.

Un cop dissenyada la proposta, si s'implementés en un centre educatiu s'hauria de fer un recull d'evidències per tal de cercar aquells mecanismes que encara no resulten del tot efectius per reduir el biaix de gènere en estudis professionalitzadors.

Però cal recordar que tot i implementar aquests tipus de propostes i estratègies el professorat no pot oblidar el paper fonamental que aquest té dia a dia a l'aula i promoure l'igualtat de gènere en les seves pràctiques. Fent un recull de les propostes dirigides a la formació del professorat en aquest camp es podria destacar el fet d'eliminar prejudicis i idees preconcebudes de cara als estudiants, aquestes en gran manera van directament lligades als estereotips de gènere que s'estan intentant erradicar, mostrar un comportament exemplar, evitar comentaris sexistes i corregir a l'alumnat en cas que cometi alguns d'aquests errors.

Capítol 11. RESOLUCIÓ DE LES HIPÒTESIS I CONCLUSIONS

Aquest capítol estarà dividit en dues seccions, una primera part on es resoldran les hipòtesis plantejades al Capítol 04 *Hipòtesis* d'aquest mateix document i una segona part on es farà una breu discussió dels resultats així com l'explicació de les conclusions extretes a partir d'aquest TFM.

11.1 RESOLUCIÓ DE LES HIPÒTESIS

Abans de començar l'anàlisi de dades i la cerca de propostes per a reduir el biaix de gènere es van plantejar quatre hipòtesis inicials. L'objectiu d'aquesta secció es anar-les analitzant una per una amb l'ordre que les havíem plantejat. La primera hipòtesi estava plantejada de la següent manera:

Primera hipòtesi

- *“Hi haurà cicles fortament masculinitzats i d'altres feminitzats. Seran especialment estudiats per nois aquelles famílies de Cicles Formatius orientats a la tecnologia i treballs físics, i per noies els relacionats amb l'administració i el cuidat a les persones”*

Resolució de la primera hipòtesi:

Aquesta hipòtesi podem dir que és certa en l'aparat dels Cicles Formatius masculinitzats, ja que aquests sí que són els que van més orientats a la tecnologia, indústria i treballs físics. En canvi, tot i que els feminitzats sí que continguin Cicles Formatius orientat al cuidat de les persones com sanitat, serveis socioculturals o imatge personal, s'ha comprovat que els estudis relacionats amb l'administració són estudis neutres tant per a estudis professionalitzadors de grau mitjà com aquells de grau superior.

Segona hipòtesi

- *“El biaix de gènere mostrat, no tindrà diferències rellevants entre Espanya i Catalunya però sí en altres països Europeus”*

Resolució de la segona hipòtesi:

Al realitzar l'estudi d'anàlisi de dades s'ha pogut comprovar com tant Catalunya com Espanya comparteixen els mateixos cicles feminitzats com masculinitzats, i al analitzar-los també s'ha comprovat la influència que ha tingut la incorporació del grau bàsic als Cicles Formatius, ja que aquests han augmentat en gran manera el percentatge de nois matriculats a estudis professionalitzadors respecte al de noies i es pot veure la diferència del seu creixement respecte a Catalunya ja que aquesta última en les dades analitzades encara no s'havia incorporat aquest nivell d'estudis. En quant als països Europeus, però, s'ha detectat que sí que hi havia algun canvi destacable en algun país que era diferent a Espanya, com per exemple es destacava el fet que la família de fabricació mecànica (cicle altament masculinitzat tant a Catalunya com a Espanya) en diversos països europeus, aquest era un estudi neutre amb un percentatge molt similar de nois i noies matriculats.

Tercera hipòtesi

- "Aquest biaix de gènere és degut, principalment als rols establerts per sexe"

Resolució de la tercera hipòtesi

S'ha pogut fer una comparativa dels estudis que pateixen un fort biaix de gènere i les capacitats que aquests requereixen amb estereotips que ens han anat acompanyant al llarg del temps. Per tant sí que es podria afirmar que els rols establerts per gènere tenen una gran influència en la tria d'estudis entre els estudiants. Un altre factor que també hi influeix i que s'ha pogut detectar a l'apartat de l'anàlisi qualitatiu ha estat l'entorn de l'estudiantat, on tant familiars, amics com professorat influeixen en les seves decisions, fet que posteriorment ha estat recolzat per l'anàlisi de dades on es veia com els estudis a distància mostren un biaix de gènere més baix en moltes famílies professionals que no pas si es realitza de manera presencial.

Quarta hipòtesi

- "Es trobaran moltes més polítiques, estratègies i accions als sectors masculinitzats per atraure a les noies que als feminitzats per atraure als nois"

Resolució de la quarta hipòtesi

Aquesta quarta hipòtesi es pot afirmar en la seva totalitat, ja que al realitzar la cerca de propostes la gran majoria anava dirigida o bé únicament a les noies o a tot el conjunt d'estudiants (aquesta última seria la millor opció), però en cap cas es troben estratègies i accions dirigides a que l'alumnat masculí realitzi professions altament feminitzades. Tal i com s'ha pogut comprovar això pot provocar un efecte contrari al que es busca amb aquest tipus d'accions si només s'impulsa a les noies a realitzar estudis en l'àmbit industrial i tecnològic, i és principalment, que això pot ajudar a reduir el percentatge de nois en cicles masculinitzats però en cap cas ajudarà a que els nois apostin per cicles dominats per les noies, i que a més a més pot arribar a provocar que s'infravalorin aquests tipus d'estudis.

11.2 CONCLUSIONS FINALS

Es pot concloure que hi ha un biaix de gènere molt pronunciat en la majoria de les famílies professionals de cicles formatius. De totes elles, 17 en són masculinitzades mentre que 4 ho són feminitzades i existeixen unes altres 4 famílies professionals que són neutres, és a dir no tenen un biaix de gènere superior al 40%-60% de l'alumnat matriculat.

Aquests estudis i les competències vocacionals i personals que es requereixen per superar-los tenen una relació molt directa amb els estereotips de gènere implementats per la societat al llarg del temps, sent predominant pels nois aquells de les branques tecnològiques i industrials on es requereix també d'esforços físics, direcció i treballs més perillosos, mentre que els feminitzats van més relacionats amb la imatge personal i el cuidat a les persones.

Al realitzar l'anàlisi quantitatiu, partint d'un estudi realitzat per l'Institut d'estudis Metropolitans, i descrit al Capítol 5 on es fa la justificació d'aquest treball, es destacava que els estudiants de cicles

afectats pel biaix de gènere es veuen altament influenciats per l'opinió de l'entorn respecte els estudis que cursen, com se senten al realitzar-los en aquest entorn, l'influència que el professorat té sobre ells i la vinculació amb l'entorn laboral al realitzar la FCT (Formació en Centres de Treball). D'entre totes les experiències destaquen aquelles que no se senten recolzats per amics i familiars al haver triat un cert tipus d'estudis i el fet de sentir-se massa cuidats per part del professorat. En quant a les seves vivències en l'entorn laboral es destaca una clara diferència entre alumnat masculí i femení que realitzen estudis afectats per aquest biaix, i és que, en el cas de les noies, aquestes es queixen de topar-se amb actituds sexistes i infravaloració per part del seu entorn mentre que els nois, tot i se més valoritzats i en alguns casos sentir-se privilegiats en l'ambient feminitzat, se'ls hi acostuma atribuir una orientació sexual determinada.

Aquest primer estudi ha tingut una posterior vinculació amb l'anàlisi de dades efectuat per a cadascuna de les famílies professionals, on tot i no tenir-ho en compte en les hipòtesis inicials s'ha revelat que aquest biaix de gènere disminueix quan els estudis són a distància, pel que es podria concloure que l'entorn afecta significativament en les seves decisions.

És per aquest motiu que la tercera part del treball s'enfoca en fer una cerca de propostes existents per a solucionar aquest problema.

Tot i trobar una gran quantitat de propostes, polítiques, accions i iniciatives molt favorables i que poden ajudar a decidir els estudis dels nois i noies independentment del seu gènere i enfocant-se en la seva vocació i inquietuds personals s'han trobat algunes mancances a les que s'han proposat, posteriorment, una sèrie de mesures.

Ha estat comprovat que hi ha una falta d'accions molt elevada quan es tracta d'augmentar el percentatge de nois en cicles feminitzats, sent moltes d'elles únicament dirigides per a potenciar el paper de les dones a cicles de famílies tecnològiques i industrials. Rere les discussions de l'Apartat 10.2 d'aquest document "Discussió de les propostes analitzades", es proposa que aquestes vagin dirigides a ambdós sectors, ja que tot i que hi hagi més cicles masculinitzats que feminitzats, no augmentarà la quantitat d'estudiants en aquests últims si no es motiva als nois a interessar-se per ells. Fins i tot, podria esdevenir en un efecte contrari al que es busca, desvalorant aquells cicles de famílies professionals feminitzades si només s'impulsen les d'àmbit tecnològic i industrial.

Finalment, es suggereix una llista de factors que haurien d'incloure aquestes propostes adreçades a reduir el biaix de gènere on s'inclou que es dirigeixin tant a estudis masculinitzats com feminitzats, que es fomenti la tria d'estudis indistintament del gènere, proporcionar material als centres educatius per a poder-los incorporar al seu currículum i així fomentar també el debat entre la comunitat educativa. S'ha destacat que els professors són un element clau per a que això redueixi, per tant es proposa també que el professorat es formi en aspectes d'igualtat de gènere, per tal d'erradicar els prejudicis segons els rols i estereotips de gènere així com del llenguatge sexista a les aules. I, una mancança que s'ha trobat és que la gran majoria d'accions no presenten estudis posteriors a la seva implementació, pel que no es poden veure uns resultats concrets i que realitzar-ho ajudaria a millorar aquestes propostes i valorar-les segons els efectes obtinguts.

Capítol 12. TREBALL FUTUR

Aquest TFM pot tenir una continuació tant en l'apartat d'anàlisi de dades com a la implementació de noves propostes en centres educatius, ja que durant el desenvolupament de la investigació han sorgit alguns temes on es podria profunditzar.

En relació a l'anàlisi de dades es podria treballar sobre diversos punts amb la finalitat d'augmentar-ne l'anàlisi i una millor extracció de conclusions. Aquests poden ser:

1. Analitzar quins són els principals motius d'abandonament d'estudis obligatoris (ESO) que porten a l'alumnat a matricular-se de cicles formatius de grau bàsic i per a quin motiu, la major part de l'alumnat matriculat és masculí.
2. Fer un estudi dels salaris de les diferents famílies professionals i si aquests tenen desigualtat salarial segons el gènere.
3. Realitzar un estudi qualitatiu en l'alumnat dels estudis de formació professional realitzats a distància per a comprovar per a quin motiu aquests han decidit fer-ho en modalitat online i no de forma presencial i verificar si és degut als possibles factors esmentats en les conclusions.
4. En la mateixa línia dels punts anteriors, es podria analitzar també mitjançant un altre anàlisi quantitatiu, a través d'entrevistes curtes, si els nois i noies que han tingut experiències acadèmiques en cicles afectats pel biaix de gènere han pogut tenir una continuïtat professional relacionada amb els seus estudis cursats. També es podria comprovar, per part d'aquelles persones que han tingut aquesta continuïtat, si han patit dificultats o han patit discriminació de gènere treballant en aquests entorns, i, en cas d'haver-n'hi, com s'hi veuen afectats en el seu dia a dia laboral.

En quant a l'anàlisi i aplicació de propostes en centres educatius es podria treballar en dos àmbits:

1. Dur a terme una acció en un centre educatiu que contempli els suggeriments i les propostes realitzades a l'Apartat 10.3 d'aquest document "*Aspectes a tenir en compte per a dissenyar propostes per als centres educatius*".
2. Efectuar el seguiment de l'acció que s'implementés a les aules durant una llargada de temps suficient com per a determinar la seva influència en l'elecció d'estudis professionals de l'alumnat.

Com es pot comprovar, és un camp molt extens on es podrien incorporar bastantes millores, i fer estudis més concrets sobre els motius pels quals encara existeixen uns rols de gènere i estereotips tan marcats que condicionen els estudis dels alumnes que estan a punt de triar els seus estudis. Puntualitzant que d'aquesta manera es puguin aconseguir professionals motivats i amb una forta vocació per allò que realitzin sense patir dificultats en el seu camí en relació al seu gènere.

Capítol 13. BIBLIOGRAFIA I REFERÈNCIES

1. *Segregación por género y Formación Profesional: aportaciones al debate sobre la situación actual.* Juli Antoni Aguado Hernández, Francisco J.Cano Montero y M^a José Sánchez Pérez. 3, 2020, RASE , Vol. 13, p. 308-327.
2. **Parenthood, Planned.** plannedparenthood.org. [En línia] [Data: 22 / 03 / 2022.] <https://www.plannedparenthood.org/es/temas-de-salud/identidad-de-genero/sexo-e-identidad-de-genero/que-son-los-estereotipos-de-rol-de-genero>.
3. **Iberdrola.** iberdrola.com. [En línia] [Data: 22 / 03 / 2022.] <https://www.iberdrola.com/compromiso-social/estereotipos-de-genero>.
4. **Bueno, David.** *Neurociencia para educadores.* Séptima. Barcelona : OCTAEDRO, 2021. p. 42-43. ISBN: 978-84-9921-991-2.
5. **Reviews, Neuroscience and Biobehavioral.** Infosalus.com. [En línia] 27 / 03 / 2021. [Data: 23 / 03 / 2022.] <https://www.infosalus.com/salud-investigacion/noticia-diferencian-cerebros-hombres-mujeres-apenas-hay-gran-cambio-20210327082942.html>.
6. **Barcelona, Institut d'Estudis Regionals i Metropolitans de.** *La formació professional a Barcelona: gènere, trajectòries i inserció laboral.* Àrea de Governança i Polítiques Públiques. Cerdanyola del Vallès (Barcelona) : s.n., 2020.
7. **Profesional, Ministerio de Educación y Formación.** Enseñanzas no universitarias. Alumnado Matriculado. [En línia] 16 / 02 / 2022. <https://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/no-universitaria/alumnado/matriculado.html>.
8. **Eurostat.** *ec.europa.eu.* [En línia] [Data: 13 / 05 / 2022.] https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDUC_UOE_ENRT03__custom_2700520/default/table?lang=en.
9. **Educando, Virtus.** Historia de la formación profesional en España. [En línia] [Data: 08 / 05 / 2022.] <https://virtuseducando.com/historia-de-la-formacion-profesional-en-espana/>.
10. **Thivend, Marianne.** Sorbonne Université. *Gender and vocational education in Europe (19th-20th centuries).* [En línia] [Data: 09 / 05 / 2022.] <https://ehne.fr/en/encyclopedia/themes/gender-and-europe/educating-europeans/gender-and-vocational-education-in-europe-19th-20th-centuries>.
11. *La visión sexista de la educación en las familias condiciona la elección del futuro académico.* Sáinz, M., Martínez, J.L. i J.Meneses. 19 / 06 / 2020.
12. *Estrategias para reducir los sesgos de género en la educación superior.* Megías-Bas, A. 2020, Educación y Derecho, Vol. 20.
13. *Desmontar los estereotipos de género en las aulas.* Mejía, Roberto Brea y Antonia. 04 / 03 / 2019.
14. *Las actitudes sexistas del profesorado condicionan la educación secundaria.* Perez, Lorena Farràs. 15 / 11 / 2021.







15. **Gencat.** Xarxa Telemàtica Educativa de Catalunya. *Coeducació, perspectiva de gènere*. [En línia] [Data: 20 / 05 / 2022.] <https://xtec.gencat.cat/ca/curriculum/coeducacio/>.
16. **igualdad, Ministerio de.** Instituto de las mujeres. [En línia] [Data: 20 / 05 / 2022.] <https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion.do?tipo=4>.
17. **Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad.** inmujeres.gob.es. [En línia] [Data: 21 / 05 / 2022.] https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/docs/Guiaslenguajenosexista_.pdf.
18. **l'Ensenyament, Saló de.** Descobreix totes les propostes educatives que tens al teu abast. [En línia] 2022. [Data: 21 / 05 / 2022.] <https://www.ensenyament.com/ca/>.
19. **Gencat.** Test d'orientació acadèmica i professional. [En línia] [Data: 21 / 05 / 2022.] <https://triaeducativa.gencat.cat/ca/orientacio/>.
20. **Achievement, Junior.** Orienta-T. [En línia] [Data: 20 / 05 / 2022.] <https://fundacionjaes.org/programas-educativos/orientacion-laboral/orienta-t/>.
21. **HETEL.** hetel.eus. [En línia] [Data: 22 / 05 / 2022.] <https://hetel.eus/index.php/es/noticias/650-en-marcha-la-campana-pionerasfp-abantean>.
22. —. hetel.eus. [En línia] [Data: 22 / 05 / 2022.] <https://hetel.eus/index.php/eu/aitzindariakfp>.
23. **Navarra, Gobierno de.** SKOLAE. [En línia] 2019. [Data: 21 / 05 / 2022.] <https://www.educacion.navarra.es/documents/27590/1325202/Libro+SKOLAE+CAST+web.pdf/1ba58d8b-d13b-4f2d-0fc1-9c5e99d5946e>.
24. **Andalucía, Junta de.** II Plan estratégico de igualdad de género en educación 2016-2021. [En línia] 2016. [Data: 22 / 05 / 2022.] https://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/delegate/content/c8458d47-056d-4d79-a1bc-4d0129f567e2/II_Plan_maquetado.
25. **Cursos homologados de formación.** *afoe.org*. [En línia] [Data: 21 / 05 / 2022.] <https://www.afoe.org/cursos-homologados/>.

Annex A1. INFORMACIÓ ADDICIONAL

A1.1. ESTUDI DE DADES A NIVELL EUROPEU
















Les dades han estat extretes de la pàgina web d'Eurostat, on s'han escollit estudis de Formació Professional (VET), i s'ha separat l'estudi per a homes i per a dones per a obtenir els següents resultats. La pàgina web de consulta és la següent:















https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDUC_UOE_ENRT03_custom_2700520/default/table?lang=en (8)




País	Salut	Agricultura	Processos Fabricació	Informàtica	Gestió i Administració	Ciències Socials	Arts i humanitats	Educació	Electricitat i Energia	Electrònica i Automatització
BE 	17,51% H ⁹ 82,49% D	- ¹⁰	67,44% H 32,56% D	92,37% H 7,63% D	42,11% H 57,89% D	24,73% H 75,27% D	8,13% H 91,87% D	59,90% H 40,10% D	98,65% H 1,35% D	95,97% H 4,03% D
BG 	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CZ 	-	-	-	-	-	-	37,88% H 62,12% D	-	-	-
DK 	20,23% H 79,77% D	51,16% H 48,84% D	73,90% H 26,10% D	88,90% H 11,10% D	51,22% H 48,78% D	32,13% H 67,87% D	36,18% H 63,82% D	27,74% H 72,26% D	97,09% H 2,91% D	94,27% H 5,73% D
DE 	48,00% H 52,00% D	85,86% H 14,14% D	63,77% H 36,23% D	-	-	-	86,38% H 13,62% D	-	-	-
EE 	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

⁹ La lletra H correspon a estudiantat masculí (homes), mentre que la lletra D correspon a estudiantat femení (dones)

¹⁰ Aquelles caselles marcades amb un guió indiquen que aquestes dades no estan disponibles a la base de dades de Eurostat.

											
IE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
											
GR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
											
ES	22,60% H	71,94% H	83,83% H	87,61% H	42,44% H	20,11% H	53,15% H	8,02% H	90,12% H	94,08% H	
	77,40% D	28,06% D	16,17% D	12,39% D	57,56% D	79,89% D	46,85% D	91,98% D	9,88% D	5,92% D	
FR	16,35% H	65,32% H	71,78% H	88,41% H	43,83% H	40,32% H	38,14% H	14,61% H	95,49% H	93,03% H	
	83,65% D	34,68% D	28,22% D	11,49% D	56,17% D	59,68% D	61,86% D	85,39% D	4,51% D	6,97% D	
HR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
											
IT	-	69,18% H	94,16% H	82,39% H	67,49% H	-	46,26% H	-	-	97,77% H	
		30,82% D	5,84% D	17,61% D	32,51% D		53,74% D			2,23% D	
CY	41,56% H	81,08% H	53,54% H	85,22% H	73,90% H	60,00% H	55,56% H	-	96,84% H	91,16% H	
	58,44% D	18,92% D	46,46% D	14,78% D	26,10% D	40,00% D	44,44% D		3,16% D	8,84% D	
LV	8,60% H	60,56% H	25,64% H	80,14% H	29,04% H	3,85% H	21,10% H	1,61% H	95,68% H	94,12% H	
	91,40% D	39,44% D	74,36% D	19,86% D	70,96% D	93,15% D	78,90% D	98,39% D	4,32% D	5,88% D	
LT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
											
LU	20,57% H	-	-	87,37% H	49,21% H	58,33% H	45,31% H	-	-	87,88% H	
	79,43% D			12,63% D	50,79% D	41,67% D	54,69% D			12,12% D	
HU	14,47% H	56,98% H	-	86,37% H	35,05% H	31,25% H	48,50% H	0% H	-	-	
	85,53% D	43,02% D		13,63% D	64,95% D	68,75% D	51,50% D	100% D			
MT	10,87% H	-	-	78,33% H	57,14% H	-	75,00% H	4,36% H	-	-	
	89,13% D			21,67% D	42,86% D		25,00% D	95,64% D			
NL	19,48% H	81,68% H	56,25% H	91,17% H	54,88% H	22,70% H	39,47% H	20,92% H	95,42% H	94,34% H	
	80,52% D	18,32% D	43,75% D	8,83% D	45,12% D	77,30% D	60,53% D	79,08% D	4,58% D	5,66% D	
AT	27,79% H	81,68% H	36,42% H	52,70% H	47,06% H	23,72% H	26,76% H	13,31% H	94,40% H	91,10% H	
	72,21% D	18,32% D	63,58% D	47,30% D	52,94% D	76,28% D	73,24% D	86,69% D	5,60% D	8,90% D	

PL	14,51% H	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	85,49% D	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PT	12,19% H	58,82% H	38,41% H	93,25% H	45,39% H	11,25% H	61,12% H	5,26% H	94,16% H	96,79% H
	87,81% D	41,18% D	61,59% D	6,75% D	54,61% D	88,75% D	38,88% D	94,74% D	5,84% D	3,21% D
RO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SI	16,35% H	50,43% H	46,70% H	87,31% H	14,23% H	-	56,03% H	-	-	-
	83,65% D	49,57% D	53,30% D	12,69% D	85,77% D	-	43,97% D	-	-	-
SK	21,78% H	35,71% H	31,82% H	96,15% H	24,06% H	-	36,65% H	7,14% H	-	87,32% H
	78,22% D	64,29% D	68,18% D	3,85% D	75,94% D	-	63,35% D	92,86% D	-	12,68% D
FI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SE	20,82% H	33,02% H	38,11% H	77,07% H	26,22% H	20,63% H	44,03% H	-	88,94% H	88,96% H
	79,18% D	66,98% D	61,89% D	22,93% D	73,78% D	79,37% D	55,97% D	-	11,06% D	11,04% D
IS	-	-	-	72,13% H	100% H	-	13,33% H	53,23% H	-	-
	-	-	-	27,87% D	0,00% D	-	86,67% D	46,77% D	-	-
LI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
NO	3,70% H	-	78,50% H	75,51% H	41,67% H	-	30,05% H	-	96,70% H	92,99% H
	96,30% D	-	21,50% D	24,49% D	58,33% D	-	69,95% D	-	3,30% D	7,01% D
CH	19,16% H	-	55,88% H	-	31,78% H	40,25% H	62,46% H	10,84% H	100% H	-
	80,84% D	-	44,12% D	-	68,22% D	59,75% D	37,54% D	89,16% D	0% D	-
UK	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ME	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MK	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

RS 	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TR 	24,16% H	54,73% H	43,77% H	74,71% H	49,88% H	53,84% H	43,35% H	66,67% H	96,66% H	93,24% H
BA 	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Taula 5. Percentatge d'alumnat matriculat a diferents països Europeus (Elaboració pròpia a partir d'Eurostat)